

(19) 日本国特許庁(JP)

(12) 公開特許公報(A)

(11) 特許出願公開番号

特開2009-266039

(P2009-266039A)

(43) 公開日 平成21年11月12日(2009. 11. 12)

(51) Int.Cl.
G06Q 10/00 (2006.01)F I
G06F 17/60 158

テーマコード (参考)

審査請求 未請求 請求項の数 15 O L (全 14 頁)

(21) 出願番号	特願2008-116365 (P2008-116365)	(71) 出願人	507399070
(22) 出願日	平成20年4月25日 (2008. 4. 25)		株式会社ゼウス・エンタープライズ
			東京都中央区八重洲 1-5-15 田中八重洲ビル4F
		(74) 代理人	100087480
			弁理士 片山 修平
		(74) 代理人	100134511
			弁理士 八田 俊之
		(72) 発明者	吉房 滋
			東京都中央区八重洲 1-5-15 田中八重洲ビル4F 株式会社ゼウス・エンタープライズ内
		(72) 発明者	斉藤 正
			東京都中央区八重洲 1-5-15 田中八重洲ビル4F 株式会社ゼウス・エンタープライズ内

(54) 【発明の名称】 採用要否判定システム、採用要否判定方法および採用要否判定プログラム

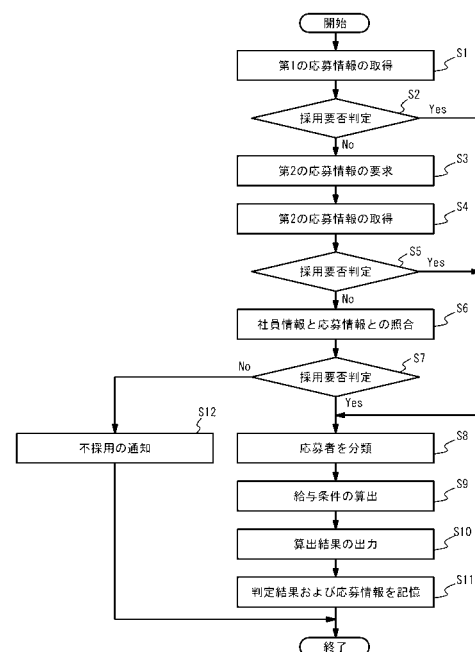
(57) 【要約】

【課題】 会社が求める人材の採用要否を迅速に行うことができる採用要否判定システム、採用要否判定方法および採用要否判定プログラムを提供する。

【解決手段】 採用要否判定システムは、入力された第1の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第1判定手段と、第1判定手段によって「否」と判定された場合に第2の応募情報の要求を提示する提示手段と、入力された第2の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第2判定手段と、を備える。他の採用要否判定システムは、入社済み社員の社員情報を記憶する記憶手段と、入力された応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う判定手段と、判定手段によって「否」と判定された場合に記憶手段に記憶された社員情報と応募情報との照合結果に基づいて採用要否判定処理を行う第3判定手段と、を備える。

【選択図】

図 1 2



【特許請求の範囲】**【請求項 1】**

入力された第 1 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 1 判定手段と、
前記第 1 判定手段によって「否」と判定された場合に第 2 の応募情報の入力要求を提示する提示手段と、

入力された前記第 2 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 2 判定手段と、を備えることを特徴とする採用要否判定システム。

【請求項 2】

入社済み社員の社員情報を記憶する記憶手段と、

前記第 2 判定手段によって「否」と判定された場合に前記第 1 の応募情報および前記第 2 の応募情報の少なくとも一部の応募情報と前記社員情報との照合結果に基づいて採用要否判定処理を行う第 3 判定手段と、をさらに備えることを特徴とする請求項 1 記載の採用要否判定システム。

【請求項 3】

入社済み社員の社員情報を記憶する記憶手段と、

入力された応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う判定手段と、

前記判定手段によって「否」と判定された場合に、前記記憶手段に記憶された社員情報と前記応募情報との照合結果に基づいて採用要否判定処理を行う第 3 判定手段と、を備えることを特徴とする採用要否判定システム。

【請求項 4】

前記判定手段は、入力された第 1 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 1 判定手段と、前記第 1 判定手段によって「否」と判定された場合に第 2 の応募情報の要求を提示する提示手段と、入力された前記第 2 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 2 判定手段とを備え、

前記第 3 判定手段は、前記第 2 判定手段によって「否」と判定された場合に、採用要否判定処理を行うことを特徴とする請求項 3 記載の採用要否判定システム。

【請求項 5】

前記第 3 判定手段は、前記社員情報の各項目と前記応募情報の各項目との整合率に基づいて、採用要否判定処理を行うことを特徴とする請求項 2 ~ 4 のいずれかに記載の採用要否判定システム。

【請求項 6】

前記第 3 判定手段は、前記入社済み社員のうち採用「要」の基準を有する社員の前記社員情報の各項目と前記応募情報の各項目との整合率が所定値以上の場合に、「要」と判定することを特徴とする請求項 5 記載の採用要否判定システム。

【請求項 7】

前記社員情報と前記第 2 応募情報との照合結果に基づいて、応募者を分類する分類手段をさらに備えることを特徴とする請求項 2 ~ 6 のいずれかに記載の採用要否判定システム。

【請求項 8】

前記分類手段は、いずれの判定手段によって「要」と判定されたかに基づいて前記応募者を分類することを特徴とする請求項 7 記載の採用要否判定システム。

【請求項 9】

前記分類手段は、前記第 3 判定手段によって「要」と判定された場合に、前記社員情報と前記応募情報との照合結果に基づいて前記応募者を分類することを特徴とする請求項 7 記載の採用要否判定システム。

【請求項 10】

前記応募情報に基づいて給与条件を算出する算出手段と、

前記算出手段の算出結果を出力する出力手段と、をさらに備えることを特徴とする請求項 1 ~ 9 のいずれかに記載の採用要否判定システム。

【請求項 11】

前記記憶手段は、前記判定手段の判定結果と前記応募情報とを関連付けて記憶すること

10

20

30

40

50

を特徴とする請求項 2 ～ 9 のいずれかに記載の採用要否判定システム。

【請求項 1 2】

サーバが、入力された第 1 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 1 判定ステップと、

前記サーバが、前記第 1 判定ステップにおいて「否」と判定された場合に第 2 の応募情報の要求を提示する提示ステップと、

前記サーバが、入力された前記第 2 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 2 判定ステップと、を含むことを特徴とする採用要否判定方法。

【請求項 1 3】

サーバが、入社済み社員の社員情報を記憶する記憶ステップと、

10

前記サーバが、入力された応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う判定ステップと、

前記サーバが、前記判定ステップにおいて「否」と判定された場合に、前記記憶ステップにおいて記憶された社員情報と前記応募情報との照合結果に基づいて採用要否判定処理を行う判定ステップと、を含むことを特徴とする採用要否判定方法。

【請求項 1 4】

コンピュータを、

入力された第 1 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 1 判定手段と、

前記第 1 判定手段によって「否」と判定された場合に第 2 の応募情報の要求を提示する提示手段と、

20

入力された前記第 2 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 2 判定手段と、して機能させることを特徴とする採用要否判定プログラム。

【請求項 1 5】

コンピュータを、

入力された応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う手段と、

前記手段によって「否」と判定された場合に、入社済み社員の社員情報を記憶する記憶手段に記憶された前記社員情報と前記応募情報との照合結果に基づいて採用要否判定処理を行う手段と、して機能させることを特徴とする採用要否判定プログラム。

【発明の詳細な説明】

【技術分野】

30

【0001】

本発明は、採用要否判定システム、採用要否判定方法および採用要否判定プログラムに関する。

【背景技術】

【0002】

多数の応募者から会社に必要の人材を確保する採用活動においては、書類審査等を経て採用の要否が判定される。この場合、複数の採用担当者が一定の採用基準に従って採用要否を判断する。しかしながら、この場合、判断基準を設けていたとしても、採用担当者間に判断のブレが生じることがある。一人の採用担当者が採用要否を判断する場合においても、複数の応募者の採用要否を判断するにあたって、判断にブレが生じることがある。その結果、会社が求める人材と実際に入社した社員の質との間に開きが生じるおそれがある。また、応募者が多数になると、迅速に採用要否を判断することが困難になる。そこで、コンピュータを用いて採用支援を行う技術が開示されている（例えば、特許文献 1 参照）。

40

【0003】

【特許文献 1】特開 2002 - 032545 号公報

【発明の開示】

【発明が解決しようとする課題】

【0004】

しかしながら、特許文献 1 の技術では、会社が求める人材の採用要否を迅速に行うこと

50

ができない。

【 0 0 0 5 】

本発明は、会社が求める人材の採用可否を迅速に行うことができる採用可否判定システム、採用可否判定方法および採用可否判定プログラムを提供することを目的とする。

【課題を解決するための手段】

【 0 0 0 6 】

本発明に係る採用可否判定システムは、入力された第1の応募情報に基づいて採用可否判定処理を行う第1判定手段と、第1判定手段によって「否」と判定された場合に第2の応募情報の要求を提示する提示手段と、入力された第2の応募情報に基づいて採用可否判定処理を行う第2判定手段と、を備えることを特徴とするものである。

10

【 0 0 0 7 】

本発明に係る採用可否判定システムにおいては、第1判定手段によって「要」と判定された場合には、第2の応募情報を入力する手間が省略される。それにより、採用者が求める人材を迅速に確保することができる。さらに、第1判定手段によって「否」と判定された応募者については第2判定手段によって詳細に判定されることから、多面的な採用可否判定が可能である。また、採用可否の判断基準があらかじめ電子化されて設定されていることから、採用者の好み等の主観を排除することができる。それにより、判定基準が統一化される。その結果、採用可否判断のブレを抑制することができる。

【 0 0 0 8 】

本発明に係る採用可否判定システムは、入社済み社員の社員情報を記憶する記憶手段と、第2判定手段によって「否」と判定された場合に第1の情報および第2の情報の少なくとも一部の応募情報と社員情報との照合結果に基づいて採用可否判定処理を行う第3判定手段と、をさらに備えていてもよい。この場合、応募情報だけでは判断できないが成長性を有する有能な人材を確保することができる。また、入社済み社員の社員情報を随時蓄積していくことによって、採用者が求めるより人材と実際に入社する社員との整合性が高くなる。

20

【 0 0 0 9 】

本発明に係る他の採用可否判定システムは、入社済み社員の社員情報を記憶する記憶手段と、入力された応募情報に基づいて採用可否判定処理を行う判定手段と、判定手段によって「否」と判定された場合に記憶手段に記憶された社員情報と応募情報との照合結果に基づいて採用可否判定処理を行う第3判定手段と、を備えることを特徴とするものである。

30

【 0 0 1 0 】

本発明に係る他の採用可否判定システムにおいては、採用可否が自動的に行われることから、採用者が求める人材を迅速に確保することができる。また、採用可否の判断基準があらかじめ電子化されて設定されていることから、採用者の好み等の主観を排除することができる。それにより、判定基準が統一化される。その結果、採用可否判断のブレを抑制することができる。さらに、応募情報だけでは判断できないが成長性を有する有能な人材を確保することができる。また、入社済み社員の社員情報を随時蓄積していくことによって、採用者が求めるより人材と実際に入社する社員との整合性が高くなる。

40

【 0 0 1 1 】

判定手段は、入力された第1の応募情報に基づいて採用可否判定処理を行う第1判定手段と、第1判定手段によって「否」と判定された場合に第2の応募情報の要求を提示する提示手段と、入力された第2の応募情報に基づいて採用可否判定処理を行う第2判定手段とを備え、第3判定手段は、第2判定手段によって「否」と判定された場合に、採用可否判定処理を行ってもよい。この場合、第1判定手段によって「要」と判定された場合には、第2の応募情報を入力する手間が省略される。それにより、採用者が求める人材を迅速に確保することができる。さらに、第1判定手段によって「否」と判定された応募者については第2判定手段によって詳細に判定されることから、多面的な採用可否判定が可能である。

50

【 0 0 1 2 】

第 3 判定手段は、社員情報の各項目と応募情報の各項目との整合率に基づいて、採用要否判定処理を行ってもよい。第 3 判定手段は、入社済み社員のうち採用「要」の基準を有する社員の社員情報の各項目と応募情報の各項目との整合率が所定値以上の場合に、「要」と判定してもよい。この場合、優秀な社員に類似する応募者を確保することができる。

【 0 0 1 3 】

上記採用要否判定システムは、社員情報と第 1 応募情報との照合結果に基づいて、応募者を分類する分類手段をさらに備えていてもよい。分類手段は、いずれの判定手段によって「要」と判定されたかに基づいて応募者を分類してもよい。分類手段は、第 3 判定手段によって「要」と判定された場合に、社員情報と応募情報との照合結果に基づいて応募者を分類してもよい。これらの場合、分類されたクラス別にフォロー内容を設定することができる。それにより、教育が必要な社員に対するフォローを充実化させることができるとともに、教育が不要な社員に対する教育時間の短縮化を図ることができる。

10

【 0 0 1 4 】

上記採用要否判定システムは、応募情報に基づいて給与条件を算出する算出手段と、算出手段の算出結果を出力する出力手段と、をさらに備えていてもよい。給与条件が自動で算出されるため、給与条件算出の手間を省くことができる。また、給与条件決定の際に主観を排除できることから、給与条件の公平性を保つことができる。

【 0 0 1 5 】

記憶手段は、判定手段の判定結果と応募情報とを関連付けて記憶してもよい。この場合、応募情報を随時蓄積していくことによって、採用者が求めるより人材と実際に入社する社員との整合性が高くなる。

20

【 0 0 1 6 】

本発明に係る採用要否判定方法は、サーバが、入力された第 1 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 1 判定ステップと、サーバが、第 1 判定手段によって「否」と判定された場合に第 2 の応募情報の要求を提示する提示ステップと、サーバが、入力された第 2 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 2 判定ステップと、を含むことを特徴とするものである。

【 0 0 1 7 】

本発明に係る採用要否判定方法においては、第 1 判定ステップにおいて「要」と判定された場合には、第 2 の応募情報を入力する手間が省略される。それにより、採用者が求める人材を迅速に確保することができる。さらに、第 1 判定ステップにおいて「否」と判定された応募者については第 2 判定ステップにおいて詳細に判定されることから、多面的な採用要否判定が可能である。また、採用要否の判断基準があらかじめ電子化されて設定されていることから、採用者の好み等の主観を排除することができる。それにより、判定基準が統一化される。その結果、採用要否判断のブレを抑制することができる。

30

【 0 0 1 8 】

本発明に係る他の採用要否判定方法は、サーバが、入社済み社員の社員情報を記憶する記憶ステップと、サーバが、入力された応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う判定ステップと、サーバが、判定手段によって「否」と判定された場合に、記憶手段に記憶された社員情報と応募情報との照合結果に基づいて採用要否判定処理を行う判定ステップ手段と、を含むことを特徴とするものである。

40

【 0 0 1 9 】

本発明に係る他の採用要否判定方法においては、採用要否が自動的に行われることから、採用者が求める人材を迅速に確保することができる。また、採用要否の判断基準があらかじめ電子化されて設定されていることから、採用者の好み等の主観を排除することができる。それにより、判定基準が統一化される。その結果、採用要否判断のブレを抑制することができる。さらに、応募情報だけでは判断できないが成長性を有する有能な人材を確保することができる。また、入社済み社員の社員情報を随時蓄積していくことによって、採用者が求めるより人材と実際に入社する社員との整合性が高くなる。

50

【 0 0 2 0 】

本発明に係る採用要否判定プログラムは、コンピュータを、入力された第 1 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 1 判定手段と、第 1 判定手段によって「否」と判定された場合に第 2 の応募情報の要求を提示する提示手段と、入力された第 2 の応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う第 2 判定手段と、して機能させることを特徴とするものである。

【 0 0 2 1 】

本発明に係る採用要否判定プログラムが実行されることによって、第 1 判定手段によって「要」と判定された場合には、第 2 の応募情報を入力する手間が省略される。それにより、採用者が求める人材を迅速に確保することができる。さらに、第 1 判定手段によって「否」と判定された応募者については第 2 判定手段によって詳細に判定されることから、多面的な採用要否判定が可能である。また、採用要否の判断基準があらかじめ電子化されて設定されていることから、採用者の好み等の主観を排除することができる。それにより、判定基準が統一化される。その結果、採用要否判断のプレを抑制することができる。

10

【 0 0 2 2 】

本発明に係る他の採用要否判定プログラムは、コンピュータを、入力された応募情報に基づいて採用要否判定処理を行う手段と、この手段によって「否」と判定された場合に、入社済み社員の社員情報を記憶する記憶手段に記憶された社員情報と応募情報との照合結果に基づいて採用要否判定処理を行う手段と、して機能させることを特徴とするものである。

20

【 0 0 2 3 】

本発明に係る他の採用要否判定プログラムが実行されることによって、採用要否が自動的に行われることから、採用者が求める人材を迅速に確保することができる。また、採用要否の判断基準があらかじめ電子化されて設定されていることから、採用者の好み等の主観を排除することができる。それにより、判定基準が統一化される。その結果、採用要否判断のプレを抑制することができる。さらに、応募情報だけでは判断できないが成長性を有する有能な人材を確保することができる。また、入社済み社員の社員情報を随時蓄積していくことによって、採用者が求めるより人材と実際に入社する社員との整合性が高くなる。

【 発明の効果 】

30

【 0 0 2 4 】

本発明によれば、会社が求める人材の採用要否を迅速に行うことができる採用要否判定システム、採用要否判定方法および採用要否判定プログラムを提供することができる。

【 発明を実施するための最良の形態 】

【 0 0 2 5 】

以下、本発明を実施するための最良の形態を説明する。

【 実施例 1 】

【 0 0 2 6 】

図 1 は、本発明の第 1 実施例に係る採用要否判定システム 100 の概略図である。図 1 に示すように、採用要否判定システム 100 は、サーバ 10 と、出力手段 20 と、社内端末 30 と、を備える。サーバ 10 は、出力手段 20 および社内端末 30 と LAN (ローカルエリアネットワーク) を介して接続されている。サーバ 10 は、LAN を介して社内端末 30 との間で情報の送受信が可能である。また、サーバ 10 は、インターネットを介して外部端末 40 との間で情報の送受信が可能である。出力手段 20 は、プリンタ等の出力装置である。

40

【 0 0 2 7 】

応募者は、社内端末 30 または外部端末 40 から、応募情報をサーバ 10 に送信する。または、社員が、応募者によって提出された応募書類に記載の応募情報を、社内端末または外部端末 40 を介して、サーバ 10 に送信する。応募情報を受信したサーバ 10 は、データベースとして応募情報を記憶する。また、応募者または社員は、社内端末 30 および

50

外部端末４０を用いずに、サーバ１０の入力機器を用いて応募情報を入力してもよい。

【００２８】

サーバ１０は、応募情報を基に採用可否を判定して、その判定結果を社内端末３０または外部端末４０に送信する。また、サーバ１０は、応募情報を基に給与情報を算出し、その算出結果を社内端末３０または外部端末４０に送信するとともに出力手段２０に送信する。出力手段２０は、受信した算出結果を紙媒体等に出力する。以下、採用可否判定システム１００の詳細について説明する。

【００２９】

図２は、サーバ１０の構成の詳細を説明するための図である。図２（ａ）は、サーバ１０を構成する機器構成図である。図２（ｂ）は、サーバ１０の機能ブロック図である。

10

【００３０】

図２（ａ）に示すように、サーバ１０は、ＣＰＵ（中央演算処理装置）１１、ＲＡＭ（ランダムアクセスメモリ）１２、記憶手段１３、入力機器１４、インタフェース１５等を備える。記憶手段１３は、ＲＯＭ（リードオンリメモリ）、ハードディスク等である。入力機器１４は、マウス、キーボード等である。インタフェース１５は、ＬＡＮおよびインターネットに接続されている。

【００３１】

サーバ１０は、記憶手段１３に、採用可否判定システム１００を動作させるための採用可否判定プログラムを格納している。また、採用可否判定プログラムは、ＤＶＤ－ＲＯＭ等の外部媒体に記憶されていてもよい。この場合には、サーバ１０は、ＤＶＤ－ＲＯＭドライバ等の読み取り装置によって採用可否プログラムを読み取る。

20

【００３２】

図２（ｂ）に示すように、サーバ１０は、提示手段２１、第１判定手段２２、第２判定手段２３、第３判定手段２４、分類手段２５および算出手段２６として機能する。本実施例においては、これらの各手段は、採用可否判定プログラムがＣＰＵ１１によって実行されることによってサーバ１０内に実現される。以下、各手段の動作について説明する。

【００３３】

提示手段２１は、応募者または社員からのアクセスに応じて、社内端末３０または外部端末４０に応募情報の入力の要求に応募者または社員に提示する。応募情報は、第１の応募情報および第２の応募情報を含む。提示手段２１は、まずは、第１の応募情報の入力の要求に応募者または社員に提示する。

30

【００３４】

図３は、第１の応募情報の入力フォームの一例を示す図である。この入力フォームは、応募者または社員が使用している社内端末３０または外部端末４０のディスプレイに表示される。図３に示すように、第１の応募情報には、応募者の氏名、性別、生年月日、住所、資格、学歴、職歴、希望職種、扶養家族等の基本情報が含まれる。応募者または社員は、この入力フォームに第１の応募情報を入力する。それにより、第１の応募情報は、サーバ１０へと送信される。

【００３５】

図４は、第２の応募情報の入力フォームの一例を示す図である。この入力フォームは、応募者または社員が使用している社内端末３０または外部端末４０のディスプレイに表示される。図４に示すように、第２の応募情報には、応募者の趣味、クラブ活動、留学経験、語学力等の詳細情報が含まれる。応募者または社員は、この入力フォームに第２の応募情報を入力する。それにより、第２の応募情報は、サーバ１０へと送信される。

40

【００３６】

第１判定手段２２は、記憶手段１３のデータベースに格納されている採用基準データと入力された第１の応募情報とに基づいて、採用可否を判定する。図５は、採用基準データの一部を示す図である。図５に示すように、採用基準データは、第１の応募情報および第２の応募情報の各項目に対する合格基準または不合格基準を備えている。

【００３７】

50

例えば、第 1 の応募情報に対する採用基準データとして、特定の大学・学部に対して合格または不合格とするデータ、学部卒または大学院卒に対して合格または不合格とするデータ、取得前または取得後の資格の有無に対して合格または不合格とするデータ、正社員経験年数に対して合格または不合格とするデータ、転職回数に対して合格または不合格とするデータ、転職ブランクの程度に対して合格または不合格とするデータ、扶養家族の有無に対して合格または不合格とするデータ、等が含まれる。なお、第 1 の応募情報に対する採用基準データは、各項目の組合せに対して合格または不合格とするデータであってもよい。

【 0 0 3 8 】

また、第 2 の応募情報に対する採用基準データとして、特定の趣味に対して合格または不合格とするデータ、趣味の記載内容の具体性に対して合格または不合格とするデータ、特定のクラブ活動に対して合格または不合格とするデータ、留学経験の有無に対して合格または不合格とするデータ、語学力の程度に対して合格または不合格とするデータ、等が含まれる。なお、第 2 の応募情報に対する採用基準データは、各項目の組合せに対して合格または不合格とするデータであってもよい。

【 0 0 3 9 】

図 6 (a) および図 6 (b) は、第 1 判定手段 2 2 および第 2 判定手段 2 3 による判定プロセスについて説明するための模式図である。図 6 (a) に示すように、第 1 判定手段 2 2 は、第 1 の応募情報と第 1 の応募情報に対する採用基準データとを対比する。第 1 判定手段 2 2 は、第 1 の応募情報の各項目のうち、1 以上の項目が不合格であれば、「否」と判定してもよい。また、第 1 判定手段 2 2 は、第 1 の応募情報の各項目のうち、所定の割合以上の項目が合格であれば、「要」と判定してもよい。第 1 判定手段 2 2 による要否判定基準は、採用要否判定システム 1 0 0 の管理者の設定によって変更可能であってもよい。例えば、図 2 の入力機器 1 4 を介して要否判定基準を設定できるようにしてあってもよい。

【 0 0 4 0 】

第 1 判定手段 2 2 によって「否」と判定された場合、提示手段 2 1 は、応募情報のうち第 2 の応募情報の入力 of 要求を応募者または社員に提示する。第 2 判定手段 2 3 は、図 4 の採用基準データと入力された第 2 の応募情報とに基づいて、採用要否を判定する。図 6 (b) に示すように、第 2 判定手段 2 3 は、第 2 の応募情報と第 2 の応募情報に対する採用基準データとを対比する。第 2 判定手段 2 3 は、第 2 の応募情報の各項目のうち、1 以上の項目が不合格であれば、「否」と判定してもよい。また、第 2 判定手段 2 3 は、第 2 の応募情報の各項目のうち、所定の割合以上の項目が合格であれば、「要」と判定してもよい。第 2 判定手段 2 3 による要否判定は、採用要否判定システム 1 0 0 の管理者の設定によって変更可能であってもよい。例えば、図 2 の入力機器 1 4 を介して要否判定基準を設定できるようにしてあってもよい。

【 0 0 4 1 】

第 2 判定手段 2 3 によって「否」と判定された場合、第 3 判定手段 2 4 は、入社済みの社員情報と応募情報の少なくとも一部との照合結果に基づいて採用要否を判定する。本実施例においては、第 3 判定手段 2 4 は、入社済みの社員情報と応募情報の全部との照合結果に基づいて採用要否を判定する。

【 0 0 4 2 】

図 7 は、データベース化された入社済み社員の社員情報の一例を示す図である。図 7 に示すように、社員情報は、各社員についてデータベース化されている。社員情報は、応募情報の各項目に対応する情報を含むとともに、入社済みの各社員についての勤続年数、昇進経験の有無、懲戒処分経験の有無、途中退職の有無等の社内情報を含む。例えば、勤続年数の長い社員、昇進経験「有」の社員等を採用「要」の基準を有する社員としてデータベース化してあってもよい。また、勤続年数の短い社員、懲戒処分経験「有」の社員、途中退職「有」の社員等を採用「否」の基準を有する社員としてデータベース化してあってもよい。

10

20

30

40

50

【 0 0 4 3 】

図 8 は、第 3 判定手段 2 4 による判定プロセスについて説明するための模式図である。図 8 に示すように、第 3 判定手段 2 4 は、応募者の応募情報の各項目と入社済みの各社員の社員情報の各項目とをそれぞれ照合する。その結果、応募者の応募情報との整合率が所定値以上の社員が検索された場合、第 3 判定手段 2 4 は、その社員の社内情報に基づいて採用可否を判定する。

【 0 0 4 4 】

例えば、応募者の応募情報の各項目との整合率が高い（例えば整合率 80% 以上）社員が昇進経験「有り」の場合には、第 3 判定手段 2 4 は、「要」と判定する。また、応募者の応募情報の各項目との整合率が高い社員が勤続年数が高い（例えば 3 年以上）場合に、第 3 判定手段 2 4 は、「要」と判定する。第 3 判定手段 2 4 による要否判定基準は、採用要否判定システム 100 の管理者の設定によって変更可能であってもよい。例えば、図 2 の入力機器 1 4 を介して要否判定基準を設定できるようにしてあってもよい。第 3 判定手段 2 4 によって「要」と判定されなかった場合、提示手段 2 1 は、社内端末 30 または外部端末 40 を介して応募者に不採用の旨を提示する。

【 0 0 4 5 】

第 1 判定手段 2 2、第 2 判定手段 2 3 および第 3 判定手段 2 4 のいずれかによって「要」と判定された場合、分類手段 2 5 は、応募者を複数のランクのいずれかに分類する。例えば、分類手段 2 5 は、第 1 判定手段 2 2、第 2 判定手段 2 3 および第 3 判定手段 2 4 のいずれに「要」と判定されたかに応じて応募者を分類してもよい。この場合、図 9 に示すように、第 1 判定手段 2 2 によって「要」と判定された応募者は「A ランク」、第 2 判定手段 2 3 によって「要」と判定された応募者は「B ランク」、第 3 判定手段 2 4 によって「要」と判定された応募者は「C ランク」と分類してもよい。

【 0 0 4 6 】

また、分類手段 2 5 は、第 1 判定手段 2 2 および第 2 判定手段 2 3 のいずれによって「要」と判定されたか否かにかかわらず、応募情報と入社済み社員の社内情報とに応じて応募者を分類してもよい。例えば、図 10 に示すように、第 1 判定手段 2 2 および第 2 判定手段 2 3 のいずれによって「要」と判定されたか否かにかかわらず、昇進経験「有り」または勤続年数が高い社員と応募情報の整合率が高い応募者を「A ランク」、応募情報の整合率が高い社員が検索できない応募者を「B ランク」、懲戒処分「有り」または途中退職した社員と応募情報の整合率が高い応募者を「C ランク」と分類してもよい。また、第 3 判定手段 2 4 によって「要」と判定された応募者も「C ランク」と分類してもよい。

【 0 0 4 7 】

分類手段 2 5 によって応募者が分類された場合、算出手段 2 6 は、その分類結果および応募者の応募情報に基づいて給与条件を算出する。例えば、算出手段 2 6 は、図 11 に示すように、応募者の最終学歴、経験の有無、年齢、住所（地域手当の有無）、扶養家族の有無（扶養手当の有無）、住宅名義（住宅手当の有無）等に応じて給与条件を算出する。

【 0 0 4 8 】

この場合の算出方法は、特に限定されるものではない。例えば、基本給にプラスして各項目ごとに金額が加算されてもよい。算出された給与条件は、出力手段 20 に送信される。出力手段 20 は、給与条件を紙媒体等に出力する。また、提示手段 2 1 は、給与条件を社内端末 30 または外部端末 40 を介して応募者に提示する。記憶手段 1 3 は、第 1 判定手段 2 2、第 2 判定手段 2 3 および第 3 判定手段 2 4 の判定結果と応募情報とを関連付けてデータベースとして記憶する。

【 0 0 4 9 】

続いて、採用要否判定プログラムの詳細を示すフローチャートの一例を図 12 に示す。このフローチャートは、採用要否判定システム 100 によって実行される。まず、第 1 判定手段 2 2 は、応募者または社員が使用する端末から送信されてきた第 1 の応募情報を取得する（ステップ S 1）。次に、第 1 判定手段 2 2 は、採用基準データに基づいて、採用可否を判定する（ステップ S 2）。

10

20

30

40

50

【 0 0 5 0 】

ステップ S 2 において「否」と判定された場合、提示手段 2 1 は、第 2 の応募情報の入力
の要求に応募者または社員に提示する（ステップ S 3）。次に、第 2 判定手段 2 3 は、
応募者または社員が使用する端末から送信されてきた第 2 の応募情報を取得する（ステッ
プ S 4）。次いで、第 2 判定手段 2 3 は、採用基準データに基づいて、採用可否を判定す
る（ステップ S 5）。

【 0 0 5 1 】

ステップ S 5 において「否」と判定された場合、第 3 判定手段 2 4 は、入社済みの社員
情報と応募情報とを照合する（ステップ S 6）。次に、第 3 判定手段 2 4 は、ステップ S
6 における照合結果に基づいて、採用可否を判定する（ステップ S 7）。ステップ S 7 に
おいて「要」と判定された場合、分類手段 2 5 は、応募者を分類する（ステップ S 8）。 10

【 0 0 5 2 】

次に、算出手段 2 6 は、ステップ S 8 の分類結果および第 1 の応募情報に基づいて、応
募者の給与条件を算出する（ステップ S 9）。次いで、提示手段 2 1 が給与条件を応募者
に提示するとともに、出力手段 2 0 が給与条件を紙媒体等に出力する（ステップ S 1 0）。
次に、記憶手段 1 3 は、第 1 判定手段 2 2、第 2 判定手段 2 3 および第 3 判定手段 2 4
の判定結果と応募情報とを関連付けてデータベースとして記憶する（ステップ S 1 1）。
次いで、採用可否判定システム 1 0 0 は、フローチャートの実行を終了する。

【 0 0 5 3 】

本実施例に係る採用可否判定システム 1 0 0 によれば、自動的に採用可否が判定される
ことから、工数の削減が可能であり、採用決定までの時間が短縮化される。 20

【 0 0 5 4 】

第 1 判定手段 2 2 によって「要」と判定された場合には、第 2 の応募情報を入力する手
間省略される。この場合、記憶手段 1 3 による記憶情報量を抑制することができる。そ
れにより、余分な情報を管理する手間が省略される。また、採用者が求める人材を迅速に
確保することができる。さらに、第 1 判定手段 2 2 によって「否」と判定された応募者につ
いては第 2 判定手段 2 3 によって詳細に判定されることから、多面的な採用可否判定が
可能である。また、採用可否の判断基準があらかじめ電子化されて設定されていることか
ら、採用者の好み等の主観を排除することができる。それにより、判定基準が統一化さ
れる。その結果、採用可否判断のプレを抑制することができる。この判断基準の統一化は、 30
主観が生じる人間では困難なことである。

【 0 0 5 5 】

また、第 2 判定手段 2 3 によって「否」と判定された応募者についても、採用「要」基
準を有する社員と傾向が類似する応募者を確保することができる。それにより、応募情報
だけでは判断できないが成長性を有する有能な人材を確保することができる。また、複数
段階にわたって採用可否が判定されることから、採用者が求める人材を確保することがで
きる。さらに、入社済み社員のデータは随時蓄積されていくことから、採用可否判定基準
は、データの蓄積とともに変化する。それにより、採用者が求めるより人材と実際に入社
する社員との整合性が高くなる。また、上記の採用「要」基準も電子化されて設定されて
いることから、入社済み社員の優劣を決定する場合の主観も排除される。それにより、判
定基準が統一化される。この判断基準の統一化についても、主観が生じる人間では困難な
ことである。 40

【 0 0 5 6 】

また、記憶手段 1 3 に応募情報が随時蓄積されていくことによって、第 1 判定手段 2 2
および第 2 判定手段 2 3 の判定基準は変化してもよい。例えば、採用「否」となった応募
者の情報を判定基準に反映させてもよい。この場合、採用者が求めるより人材と実際に入
社する社員との整合性が高くなる。

【 0 0 5 7 】

また、応募情報を電子データでやりとりすることによって、応募者側の書類提出の手間
が省略されるとともに、応募書類の提出に要する時間が短縮される。また、採用者側の書 50

類管理の手間が省略される。また、応募情報をデータベース化することができることから、情報管理が容易になるとともに、蓄積された応募情報の検索が容易になる。応募者が多数になるにしたがって、データベース化の効果が大きくなる。

【 0 0 5 8 】

また、採用「要」と判定された応募者をランク別に分類することができることから、応募者の入社後におけるフォローを効率化させることができる。例えば、ランク別にフォロー内容を設定することにより、教育が必要な社員に対するフォローを充実化させることができるとともに、教育が不要な社員に対する教育時間の短縮化を図ることができる。

【 0 0 5 9 】

また、給与条件が自動で算出されるため、給与条件算出の手間を省くことができる。また、給与条件決定の際に主観を排除できることから、給与条件の公平性を保つことができる。

10

【図面の簡単な説明】

【 0 0 6 0 】

【図 1】本発明の第 1 実施例に係る採用要否判定システムの概略図である。

【図 2】サーバの構成の詳細を説明するための図である。

【図 3】第 1 の応募情報の入力フォームの一例を示す図である。

【図 4】第 2 の応募情報の入力フォームの一例を示す図である。

【図 5】採用基準データの一例を示す図である。

【図 6】第 1 判定手段および第 2 判定手段による判定プロセスについて説明するための模式図である

20

【図 7】データベース化された入社済み社員の社員情報の一例を示す図である。

【図 8】第 3 判定手段による判定プロセスについて説明するための模式図である。

【図 9】分類手段による分類プロセスについて説明するための模式図である。

【図 10】分類手段による分類プロセスについて説明するための模式図である。

【図 11】算出手段による給与条件の算出プロセスについて説明するための模式図である。

。

【図 12】採用要否判定プログラムの詳細を示すフローチャートの一例を示す図である。

【符号の説明】

【 0 0 6 1 】

30

1 0 サーバ

1 1 C P U

1 2 R A M

1 3 記憶手段

1 4 入力機器

1 5 インタフェース

2 0 出力手段

2 1 提示手段

2 2 第 1 判定手段

2 3 第 2 判定手段

2 4 第 3 判定手段

2 5 分類手段

2 6 算出手段

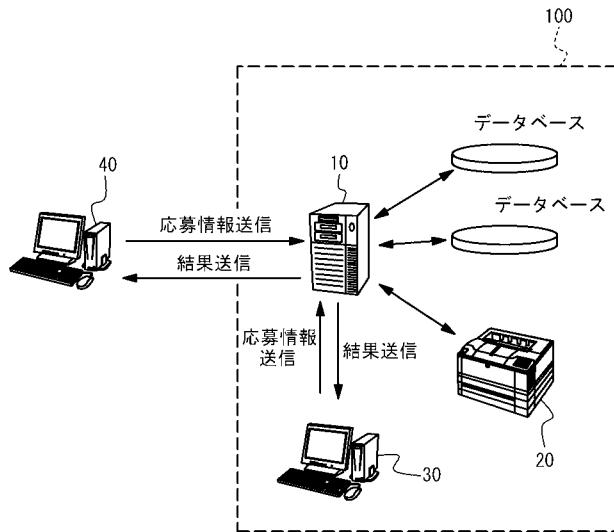
3 0 社内端末

4 0 外部端末

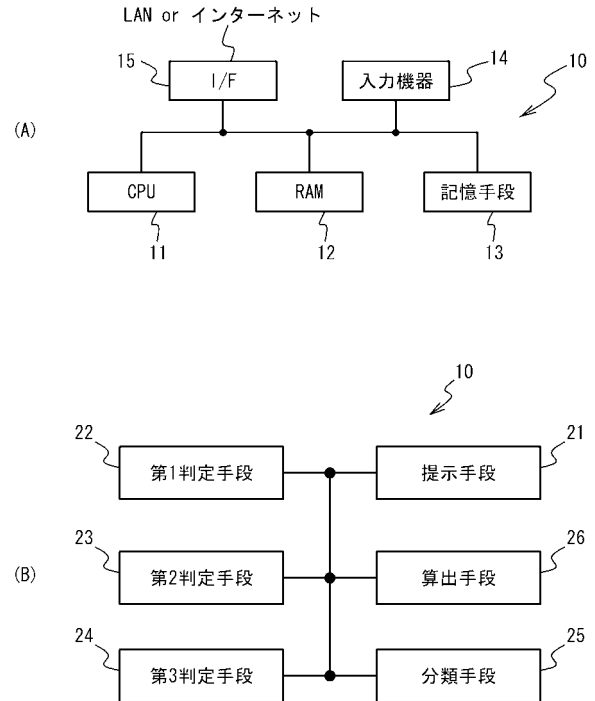
1 0 0 採用要否判定システム

40

【図 1】



【図 2】



【図 3】

基本情報	
氏名	<input type="text"/>
性別	<input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/>
生年月日	<input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月 <input type="text"/> 日
住所	〒 <input type="text"/> <input type="text"/>
住宅名義	<input type="text"/>
最終学歴	<input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	理系文系 <input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/>
希望職種	<input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/>
資格	<input type="text"/> <input type="text"/>
扶養家族	<input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/>
職歴	<input type="text"/> <input type="text"/>

【図 4】

詳細情報	
留学経験	<input type="radio"/> 有 <input type="radio"/> 無
国	<input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/>
年数	<input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/>
クラブ活動	中学 <input type="text"/>
	高校 <input type="text"/>
	大学 <input type="text"/>
	専門学校 <input type="text"/>
	社会人 <input type="text"/>
語学	TOEIC <input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/> TOEFL <input type="text"/> <input checked="" type="checkbox"/>
趣味	<input type="text"/>
	<input type="text"/>
	<input type="text"/>
	<input type="text"/>

【図5】

第1の応募情報に対する採用基準データ		
大学・学部名	〇〇大学〇〇学部	要
	〇〇大学〇〇学部	要
	〇〇大学〇〇学部	要
	.	.
	.	.
学部・院卒	学部卒	要
	院卒	.
資格	〇〇	要
	〇〇	要
	〇〇	要
	勉強中	否
	.	.
正社員経験年数	〇〇年以上	要
転職回数	〇〇回以下	要
転職プランク	〇〇ヶ月以下	要
扶養家族の有無		要
.	.	.
.	.	.
.	.	.

第2の応募情報に対する採用基準データ		
趣味	〇〇	要
	〇〇	要
	〇〇	否
	〇〇	否
	.	.
	.	.
趣味の具体性	〇〇字以上	要
クラブ活動	〇〇	要
	〇〇	要
	〇〇	否
	〇〇	否
	.	.
	.	.
留学経験	有	要
語学力	〇〇点以上	要
.	.	.
.	.	.

【図7】

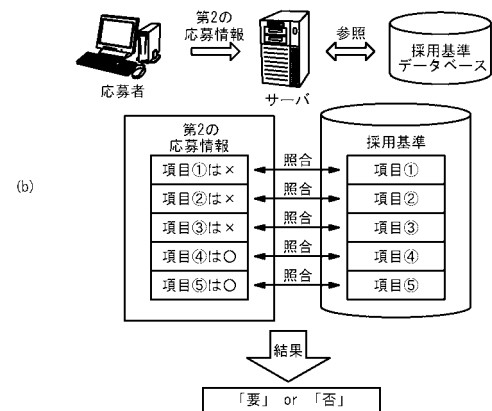
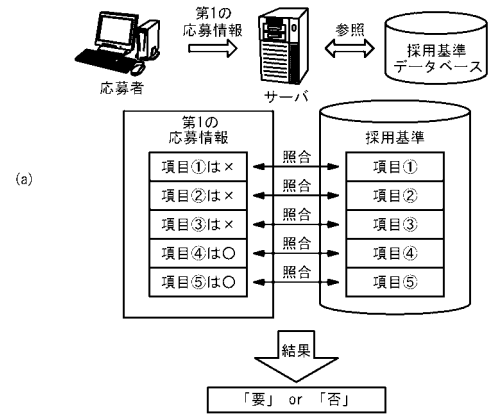
社員A	
氏名
性別
生年月日
住所
最終学歴
資格
職歴
扶養家族
留学経験
クラブ活動
趣味
勤続年数
昇進経験
懲戒処分
途中退職

社員B

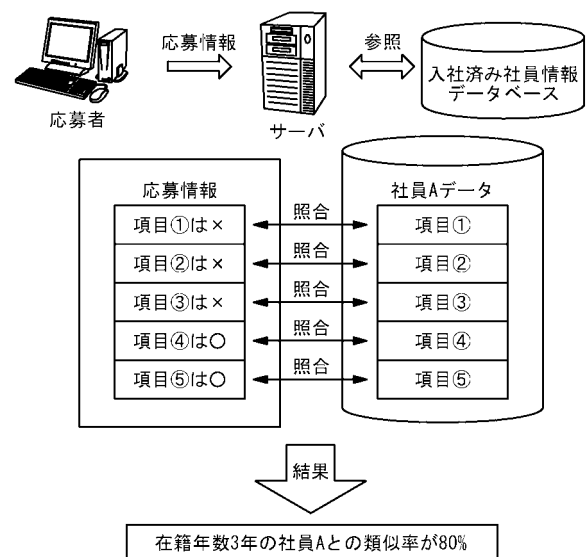
社員C

社員D

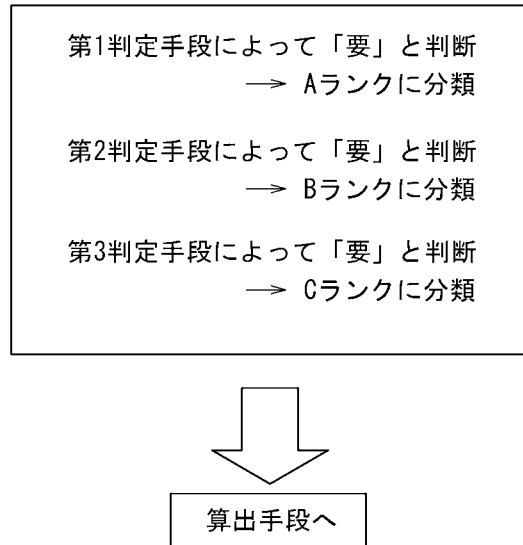
【図6】



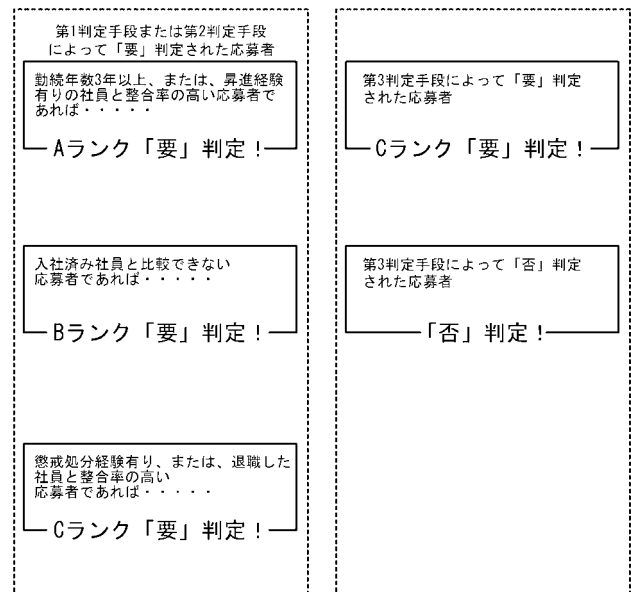
【図8】



【図 9】



【図 10】



【図 11】

基本情報

氏名

性別

生年月日 年 月 日

住所 〒

住宅名義

最終学歴

理系文系

希望職種

資格

扶養家族

職歴

算出 ⇕ 出力手段へ →

最終学歴
経験の有無
年齢
地域手当
扶養家族の有無
住宅手当
・	・
・	・

【図 12】

