

# 探訪

経営者

INTERVIEW



## デジタル技術で 働き方を柔軟に

### 株式会社 Matchbox Technologies

ギグワークに特化した業務システム「マッチボックス」を開発した株式会社Matchbox Technologies。現在、同システムは民間企業のみならず地方自治体でも幅広く活用されています。

今回は、佐藤洋彰社長から「マッチボックス」の特徴、その開発の経緯、今後の展開などについてお話をうかがいました。

#### 「マッチボックス (matchbox)」とは、 どのようなシステムですか

当社が開発した「マッチボックス」は、単発・短時間で働くギグワークに特化した業務システムです。登録者は自分の働きたい時間帯に合わせて仕事を探すことができますし、企業側は人員が必要な時間帯に合わせて求人を募集することができます。

#### 【会社概要】

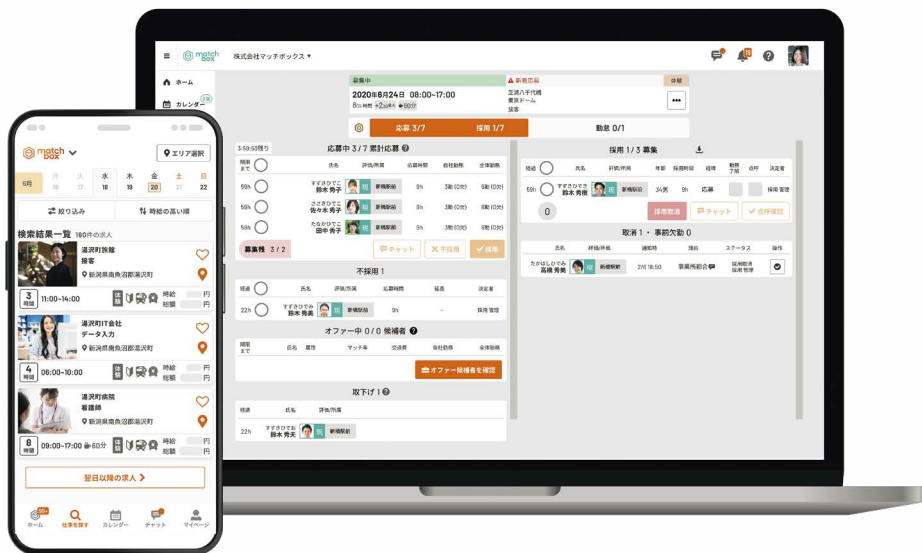
会社名 株式会社 Matchbox Technologies  
代表者 代表取締役社長 佐藤 洋彰  
所在地 新潟市中央区女池上山3-14-10  
設立 2004年  
社員数 57名(2024年2月現在)  
事業内容 システム開発

そして、このシステムの最大の特徴は、現役従業員を始め、過去に働いていた社員やパート・アルバイト、定年退職者などを中心とした「人材プール」(情報を管理するためのデータベース)を構築できることです。

通常であれば、企業は人手が足りなくなると、広告を出して求人を募集、応募者の中から書類選考し、面接をして採用を決定します。また、人材紹介会社などを通して紹介してもらうケースも一般的です。しかし、この方法だと採用までの時間と手間がかかります。過去に働いていた社員やパート・アルバイト、退職者などと直接コミュニケーションがとれ、繁忙日や急な欠員が出たときに、応援を求めることができれば、もっと迅速に手間をかけずに人員を確保することができます。当社は、これを「セルフソー

シング」と呼んでおり、こうした自前で求人・求職をマッチングするためのシステムを提供しています。

また、同システムは採用が確定した場合の雇用手続きから給与計算、さらには給与の支払いまで全て自動処理します。そのため、企業側は採用にかかる事務処理やコストも大幅に削減することができますし、働き手も好きな時に給与を受け取ることができるという、双方のニーズに合致したサービスを提供しています。



「マッチボックス」は現役従業員とギグワーカーを同時にマネジメントできる唯一無二のアプリケーション

## ■ 「マッチボックス」を開発したきっかけをお聞かせください

経営者として、私自身が「人手不足」という深刻な問題に直面したというのが、一つのきっかけです。

現在、Matchbox Technologiesは、「マッチボックス」などのシステム開発を行っていますが、私が代表を務めるグループ会社には、新潟および首都圏など全44店舗のコンビニエンスストア「ローソン」を運営する会社「Fusion'z」と、全国のローソンアルバイト採用支援、人材教育および人材派遣を行う会社「ローソンスタッフ」を有しています。

私が「Fusion'z」を立ち上げたのが、2004年です。最初はローソンの加盟店として1店舗を運営していましたが、その後、首都圏を中心に徐々に店舗数を拡大していきました。現在では、国内最大規模のローソン加盟店に成長しましたが、その過程で障壁となったのが、「人手不足」でした。求人広告を掲載しても応募が来ない。即戦力や後継者が育たない。急な欠勤の穴を埋められない…。当初、この「人手不足」という問題は、自分たちの店舗だけの問題かと思っていました。しかし、周りを見渡すとどこも

同様の問題を抱えており、これは業界全体、いや日本全体の問題なのだと気付いたのです。自然減が続く日本の人口構造を考えると、「人手不足」は今後より深刻なものになると、そのとき確信しました。そこでまず、この問題解決に向けて、2014年に設立したのが「ローソンスタッフ」です。課題を共有したローソン本社と共同出資した会社で、ローソン全加盟店の採用および教育にかかる負担を減らすために、沖縄から北海道までのローソン全店のアルバイトなどの採用に関する受付手続きを一括して請け負うコールセンターを設置しました。また、即戦力となる人材を送り出せるよう接客や業務を学ぶ研修施設を設け、店舗間の応援のための人材派遣・人材紹介を行っています。これにより、採用や教育における加盟店の負担は解消されましたが、遠方に人材を派遣するには時間もコストもかかるという課題は残りました。それならば、もっと柔軟に働ける環境を整えることができれば、身近な「眠れる労働力」を掘り起こすことができるのではないかと考え、デジタル技術を活用した1日単位および短時間のマッチングに特化した業務システムの開発を進めていったのです。より使いやすく、より機能性を高めていく中で、独自の機能を発明し、現在、複数の特許も取得しています。

## ■ 現在の導入状況をお聞かせください

「マッチボックス」は2021年2月から本格稼働していますが、今日までにコンビニエンスストアのほか、スーパーマーケットなど小売店や運送業、旅館やクリニックなど全国7,902事業所で導入されています。導入した企業の中には、70%の採用費用削減に成功した企業や人員が充足したことで社員残業時間ゼロを達成した企業もあります。

あるスーパーマーケットでの事例をご紹介します。過去の勤務経験者や退職者を中心に登録を呼びかけたところ、家事や育児のスキマ時間に数時間単位で働いたり、定年退職した後、健康維持を目的に月数回の勤務を続けるなど、登録者の21%がこのシステムを活用してくれたことで、新たに年間80,875時間の即戦力を確保することができました。

また、同システムの特徴として、登録者間でシフトを共有することもできるので、病欠など急な欠員が出た場合も店舗間のシフト調整がスムーズに行えます。さらに、登録者が行った就業経験とその業務の遂行に必要とされるスキルはデータベース上に蓄積されていくので、登録者のレベルも可視化されますし、企業側も信頼度の高い人材を効率的に採用することができます。必要とされる業務スキルが表示されることで、専門性が求められる医師や看護師、



就業経験とその業務の遂行に必要とされるスキルを蓄積

保育士などの業種も求人募集をすることができ、短時間勤務を希望する優秀な人材の取りこぼしを防ぐことができます。

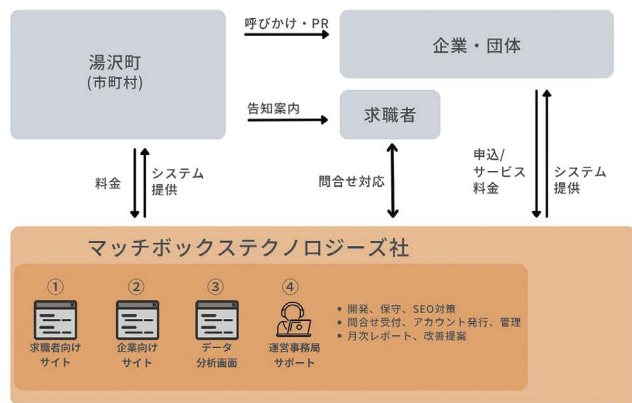
## ■ 地方自治体でも導入が進んでいるそうですね

2022年には、湯沢町で全国初の地方自治体による短期・単発の仕事を探す地域特化型のプラットフォーム「ゆざわマッチボックス」を開設しました。

観光産業を主体とする湯沢町では、ここ数年でコロナ禍以前の観光客数に戻つつある一方で、深刻な人手不足に悩む旅館や飲食店が多数あります。このプラットフォームを活用することで、湯沢町内の登録企業は、webサイトやスマートフォンのアプリケーションから簡単に求人を出すことができます。求人が地域に限定されている分、登録者にとっても仕事を探しやすいという利点があります。



湯沢町では、デジタル技術を活用して町内企業と働きたい人のマッチングをし、就業機会最大化と企業の業務効率化を図っている





そのため、開設から1年で、すでに登録者数が1,000人を超え、子育て世代を含む40代、50代および60代以上の登録者が人手不足に悩む企業の貴重な労働力となってくれました。また、登録者は地域内に留まらず、新幹線沿線に幅広く分布しており、広域からの就労ニーズがあることが分かったのです。

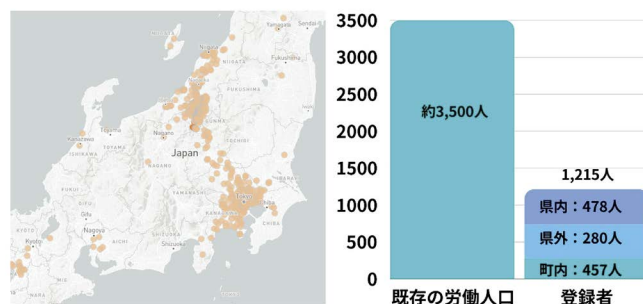
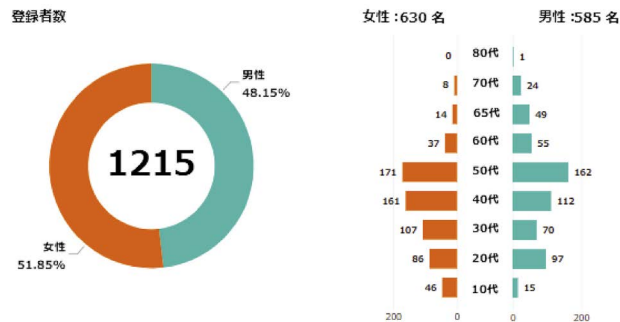
当社では、単にシステムを提供するだけでなく、マッチングに向けた目標設定から拡散・運用・効果分析まで包括的にサポートしています。前述した分析のように、自治体は収集したデータを活用することで、今後の雇用政策に役立てることもできます。

また、この仕組みを活用して地元どんな企業があるのか、どんな仕事があるのかを知ってもらうための体験就業やインターンシップのマッチングも実施しています。

湯沢町を皮切りに、今日までに南魚沼市、長岡市、佐渡市、大阪府泉佐野市、静岡県伊東市、熊本県天草地域の累計7つの自治体、地域が「マッチボックス」を活用した自治体公認の人材プラットフォームを開設しています。

## ■ 今後の展開をお聞かせください

現在、日本は「人手不足」が深刻な問題となっています。しかし一方で、働き手にとっては働きたい条件が見つからないというミスマッチ構造に陥っています。これはライフスタイルの多様化に雇用環境が追い付いていないからだと考えます。働き手のニーズは大きく変化しています。旧来型の長時間・固定勤務をあえて選ばず、「自分の都合に合わせたいから」とか、「家事・育児の両立を図りたいから」など時間的な制約のない柔軟な働き方を求めて非正規雇用を選択する人は確実に増えています。こうした働き手の変化に合わせて、雇用環境も変わる必要があるのです。そのためには、デジタル技術を活用して柔軟に働ける機会を提供することは、それだけ



プラットフォームの稼働状況をデータ化することで、今後の雇用政策にも活かすことができる

「眠れる労働力」の発掘につながります。そのため、企業が自前で求人ができる「セルフソーシング」をより普及させていきたいと考えています。

一方、地方には都市部に負けない魅力ある仕事がたくさんあるにも関わらず、その魅力に気づくことなく、人材が県外へ流出するケースも多く見られます。こうしたミスマッチを防ぐためにも、今後も情報の発信は必要不可欠です。たとえ、きっかけが短時間の就労であったとしても、肌が合えば長期雇用や就職につながる可能性もあるからです。

現在、公的な就労支援として厚生労働省管轄のハローワークがありますが、こちらは正社員・長期雇用を前提としています。これまでの就労支援サービスではアプローチしきれなかった短期・単発で働く人材を、当社は自治体と連携しながら拾い上げていき、別の角度から就労機会の拡大に貢献していきたいと考えています。

(2024年3月14日取材 柴山・生亀・神保)