

CUSTOMER

Twin City Fan



採用は3倍速く。離職率は12ポイント低く。

6つの工場に、毎月200名が時給制の職種へ応募してきます。その全員と電話で話す方針は、いままも変えていません。変わったのは、採用にかかる期間が60日から20日になり、同じ期間に全社の離職率が約50%から38%へ下がったことです。早く採れて、しかも辞めない。Twin City Fanがこの仕組みを手放せない理由は、その両方が同時に起きていることにあります。

**20** 日

採用にかかる期間（導入前は60日）

38 %

全社の離職率（導入前は約50%）

250 時間

採用チームに戻った時間（月あたり）

業種

製造業

従業員数

1,000名以上

拠点

6ヶ所

工場所在地

米国サウスダコタ州

採用管理システム

UKG Pro

何が起きていたのか

従業員1,000名の会社に対して、Twin City Fanの採用チームは3.5名しかいません。そのうち時給制職種の採用に充てられていたのは1.5名。常勤が1名と、非常勤が1名です。

そこへ毎月200名が応募してきます。方針は、その90%と電話で話すこと。工場があるのはサウスダコタ州のElkton、Aberdeen、Mitchell——いずれも人口の少ない土地で、応募者を一人でも取りこぼす余裕はありません。結果、電話だけで月250時間。応募者を集めるための広告費は、これとは別に月2万ドルかかっていた。

それだけかけても、採用に至るのは応募者の10%です。しかも入社した人の60%が1年以内に辞めていきました。同じ席がまた空き、翌四半期には同じ量の電話をかけ直す。その繰り返しでした。

どう導入したか

Twin City Fanは、いきなり全部を任せただけではありません。まず2つの募集で試し、最初の1本の電話を任せて大丈夫だと確かめてから、対象を広げていきました。

2024年10月

2つの募集で試す

- 2募集

実施したのは12件。チームは書き起こしを一つずつ読み、人がかけていた電話と同じ水準になっているかを確認しました。

2025年

時給制の募集全体へ広げる

30募集

1年で782件。募集の開閉に合わせて、組立、溶接、製造、機械オペレーターへと対象が広がりました。

2026年（現在まで）

時給制採用のすべてを任せる

68募集

今年はすでに17職種・978件。採用チームの仕事は、電話をかけることから結果を見ることになりました。

変わったこと

項目	導入前	導入後
電話スクリーニングに使っていた時間（月） 導入前は常勤1名・非常勤1名で対応	200～250時間	0時間
採用にかかる期間	60日	20日
時給制の応募者をスクリーニングする費用 リクルーター1.5名分（1名あたり人件費総額 約10万ドル）と、Blucorの利用料を比較	年間 約15万ドル	年間 6万ドル

項目	導入前	導入後
全社の離職率	約50%	38%
Twin City Fanによる報告値		
同じ人数を維持するために必要な年間採用数	427名	253名
Twin City Fanによる報告値		

なぜ採用する人数が減ったのか



会社の規模が縮小したわけではありません。減った分のほとんどは、辞めずに残った人たちです。

起点はスクリーニングにあります。毎月200名を1.5名の担当者とせばこうとすれば、一人あたりにかけられる時間は短くなり、聞ける質問も減ります。すると、シフトが合わない人、力仕事が続かない人、通勤が現実的でない人が、そのまま現場に配属されます。1年以内に辞めていくのは、こういう人たちです。そしてまた、同じ席を埋めるために採用をやり直すことになります。

いまは応募者全員が、同じ内容の会話を受けます。勤務可能なシフト、体力的な条件、資格、通勤距離、希望給与。その日1本目の電話でも、40本目でも変わりません。この間に全社の離職率は約50%から38%まで下がり、採用チームは、来てもらう価値のある候補者に時間を使えるようになりました。

“御社のリクルーターがやっていることは、うちのAIリクルーターにもできます。まあ、うちのはたまたまAI従業員なんですけどね。ただ、こちらはリソースがほぼ無限にある。人間だと1日に何人まででしょうか、という話です。”

Matt Dillon
Twin City Fan 人事シニアディレクター

直近3ヶ月の状況



2026年4月25日から7月23日までの、Twin City FanのBlucor利用記録に基づく実測値。戻った時間は、応募者1名あたり45分として算出しています。

出典

1. スクリーニング件数、職種数、導入時期は、2024年10月23日から2026年7月23日までのTwin City FanのBlucor利用記録に基づく実測値です。
2. 導入前のチーム規模、スクリーニング時間、応募者数、広告費は、2024年8月2日に実施したMatt Dillon氏へのインタビューでの発言に基づきます。
3. 離職率と年間採用数は全社の数値で、2026年2月のMatt Dillon氏の発言に基づきます。離職率は2年前が約50%、その翌年が40%台半ば、2025年が38%でした。
4. 費用の比較対象は、Twin City Fanが時給制のスクリーニングに充てていたリクルーター1.5名分（1名あたり人件費総額 約10万ドル）と、Blucorの年間利用料です。

同じ仕組みが御社の工場で何を変えるか、30分でお見せします。

毎月の応募者数と、いま誰がスクリーニングしているかをお聞かせください。この事例に当てはめてご説明します。

blucor.ai/jp