

## KAIIKA カンファレンス 2019 特別企画

## KAIIKA HR Tech ピッチ

～8社が最新技術を活用した HR サービスをプレゼン  
グランプリはリフカムに決定！～

最近、Fin-Tech（金融）、Con-Tech（建設）など、〇〇-Tech（〇〇テック）という言葉を目にする機会が増えてきました。既存の産業と最新のテクノロジーを組み合わせ、新しい価値を生み出す取り組みです。人事・人材開発の領域でも、「HR Tech」という言葉が生まれています。実際に米国では、センサー技術や AI・機械学習などを活用して、採用、人事、あるいは人材育成を行っています。一方、日本では活用が進んでいるとはいえません。

そこでこのたび、日本能率協会（JMA）では、HR Tech の日本における可能性を見出し、人事・人材開発部門での「働く」を変えるべく、「KAIIKA HR Tech ピッチ」を開催しました。事業アイデアとそれにかける志を 5 分間発表いただき、審査員 & 参加により、優れたアイデアを選ぶコンテストです。

若き HR Tech の先鋭 8 人による白熱したピッチの様子をお伝えます。

## KAIIKA HR Tech ピッチ &lt;概要&gt;

会期：2019 年 2 月 22 日（金）16:00～18:00

会場：赤坂インターシティコンファレンス

出場：4 つのテーマで計 8 社のスタートアップ企業が、それぞれのサービスの特徴や導入メリットをプレゼン

- ① 採用を変えよう！（Newton Labs、Joboty、リフカム）
- ② 定着を変えよう！（BtoA、モティファイ、スタメン）
- ③ 生産性を変えよう！（オー）
- ④ 「働く」を変えよう！（ハッカズーク）

審査員：

アデコ 取締役ピープルバリュー本部 本部長 土屋 恵子氏

リクルート RSI ファンド 1 号 シニアヴァイスプレジデント 内藤 崇司氏

ソフトバンク 人事本部 採用・人材開発統括部 人材開発部 部長 杉原 倫子氏

アステラス製薬 人事部 部長 松永輝真氏

クロダアンドパートナーズ 代表取締役 黒田 達郎氏

協賛：WILL GROUP

[本件に関するお問い合わせ先]

一般社団法人日本能率協会 経営企画センター 広報室（担当：斎藤）

〒105-8522 東京都港区芝公園 3-1-22

TEL：03-3434-8620 または 080-3201-4599 / Email：jmapr@jma.or.jp

## 5分で想いを伝える

開会に先立ち、協賛のウィルグループ 人事部長 角裕一氏が挨拶。  
HR Tech の重要性和期待についてスピーチがありました。



審査員の方々



ウィルグループ 人事部長 角裕一氏

審査員の紹介があった後、早速 8 社のピッチがスタート。

はじめに登壇したのは、**Newton Labs, Inc.** COO 日本責任者 佐藤泰秀氏。

同社は、シリコンバレー発の企業で、AI による採用マッチングを手がけています。日本での中途採用にかかる膨大なコストと時間の課題を紹介しつつ、同社のサービス「Newton」を紹介。

サービス概要は、AI が求人情報にあつた求職者を選抜し、転職意志や能力を審査し、企業側に情報提供するというもの。求職者情報を AI が Web 上から自動収集するため、大量の母集団から最適なマッチングが可能になるとのこと。

Newton の特徴は、日本における求職者比率の約 6 割を占める求職潜在層（求人サイトに登録はしていないが転職の意志がある人）にアプローチできることだといいます。



Newton Labs, Inc. COO 日本責任者 佐藤泰秀氏

2 番目に登壇したのは、**Joboty** メディアテック事業部 マネージャ 橋本竜平氏。

Joboty は、1997 年創業の人材派遣会社セントメディアからのスタートアップ。今回は、飲食店などで働きたい外国人向けのマッチングサービスを紹介しました。

外国人求職者集客ツール「Joboty」の運営と、飲食店側の応募者対応を代行するサービス「Joboty Plus」、外国人従業員の労務管理を代行する「ビザマネ」の 3 本柱で展開しています。このサービスにより、応募対応プロセスについては工数平均 70%カット、労務管理については、一人あたりの手続き工数平均 90%カットを実現するなど、人手不足に悩む飲食店にとって期待されます。



Joboty メディアテック事業部 マネージャ 橋本竜平氏

3 番目に登壇したのは、**リファム** 代表取締役 清水巧氏。

同社は、社員に人材を紹介・推薦してもらう採用手法「リファラル採用」のクラウドサービスと運用サービスを手がけています。米国ではリファラルが約 9 割を占めるほど、主流になっているそうです。

目標設定、行動計画立案、社員を巻き込んだキックオフミーティング、社長インタビューなどの施策を支援。社内の空気が温まったうえで、クラウド上で求人情報を社員に提供。社員も工数をかけずに紹介を行うことができるという仕組みになっています。

Refcom 経由で採用した場合、採用単価は従来より 86%カットになったという事例もあり、これからの展開が期待されます。



リファム 代表取締役 清水巧氏

4 番目に登壇したのは、**BtoA** 代表取締役 CEO 石原史章氏。

同社は、デジタル技術を活用し、戦略的人事施策・実行を効率化するための仕組み「BetterEngage」を展開しています。

特徴は、自動化による効率アップのみならず、従来は 1 対 N で展開されてきたさまざまな施策やコミュニケーションを、1 対 1、つまりパーソナライゼーション人事として運用できることです。

具体的には、社内で別々に運用されているさまざまな人事データの統合、人事部門から配信されるさまざまなメールの個別化、社員個別の必要度に応じたリコメンド情報の提供などを行うサービスです。



BtoA 代表取締役 CEO 石原史章氏

5 番目に登壇したのは、**モティファイ** CEO & Co-founder の Gustavo Dore 氏。

同社は、従業員のエンゲージメントを高める新しい人事評価・育成ソリューションなどを手がけています。

アルバイトや派遣社員が多い工場やコールセンターなどに特化しているのが特徴。人事部門スタッフが大勢の従業員をフォローすることは、質量共に限りがありますが、自動化することにより、採用からモチベーション管理、人事異動、退職復帰後のフォロー、退職にいたるまで、個別の事情に応じたフォローができるそうです。



モティファイ CEO & Co-founder の Gustavo Dore 氏

6 番目に登壇したのは、**スタメン** コンサルティング部 マネージャー 丸岡智泰氏。

同社は、社員のエンゲージメントを高めるためのサービス「TUNAG」を提供しています。

多くの会社でサンクスカードなど社員を賞賛する制度が導入されていますが、形骸化しているケースも少なからずあるようです。そこに着目し、社内 SNS によるコミュニケーションの活性化、制度やワークフローとの連携をはかることで、社員のモチベーション、エンゲージメントの向上をめざしています。



スタメン コンサルティング部 マネージャー 丸岡智泰氏



7 番目に登壇したのは、**オー** Founder/CEO の谷本潤哉氏。

同社は、睡眠をテーマとした法人向けサービスを提供。メンタル不調などによる休職や退職を防ぐことを目的としています。

メンタル不調にいたる大きな原因となる睡眠。枕下にスマホアプリを置くとその人の睡眠の質をデータ化。もちろん個人情報情報は厳重に管理された下で運用されています。

睡眠データから社員の休退職率や生産性の低下を予測するサービスも備えています。社員にとっても、自分自身の睡眠の質改善につながります。



オー Founder/CEO の谷本潤哉氏

ラスト 8 番目に登壇したのは、**ハッカズーク** 取締役 勝又啓太氏。

同社は、一度退職した OG/OB を示す「アルムナイ」に着目したものの。アルムナイ・リレーションを支援する日本初のプラットフォーム『Official-Alumni.com』を展開しています。

メッセージ機能、匿名メッセージ機能、サーベイ機能、CMS 機能などを備えています。

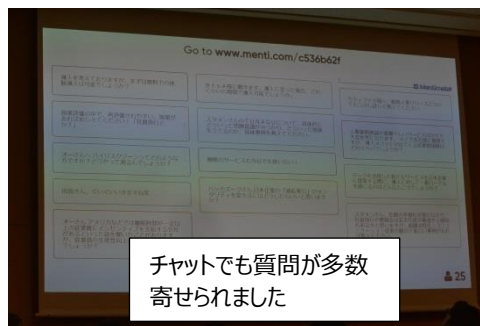
一度退職した方の再雇用、業務上のパートナーシップ、サービス口コミ効果などが期待されるとのこと。

人生 100 年時代を迎え、企業と個人の関係価値を最大化するきっかけになるのではないのでしょうか。



ハッカズーク 取締役 勝又啓太氏

## 会場からも多数の質問。グランプリは？



8 社のプレゼンの後は、質問コーナー。審査員のほか会場からも多くの質問が寄せられました。その後、表彰式へと移りました。今回のイベントでは 3 つの賞が贈賞。

「オーディエンス賞」に輝いたのは、Newton Labos, Inc. の佐藤氏。「人事維新賞」に輝いたのは、モチファイの Dore 氏。そして、「グランプリ」は、リフカムの清水氏に贈賞されました。



オーディエンス賞に輝いた Newton Labos, Inc. の佐藤氏



人事維新賞に輝いたモチファイの Dore 氏



グランプリに輝いた、リフカムの清水氏。会社も社員も幸せにというメッセージを寄せられました

## KAIKA する組織の実現へ――

最後に、主催者を代表して、一般社団法人日本能率協会 理事 経営・人材革新センターディレクターの曾根原幹人の挨拶の後、閉会となりました。

日本能率協会（JMA）では、2012 年より「KAIKA」を提唱しています。KAIKA とは、個人の成長、組織の活性化、組織の社会性が同時に実現する経営、すなわち人づくり組織づくりの考え方。

JMA では、KAIKA を広く産業界に広めるため、今回の HR Tech ピッチをはじめ、さまざまな企業の取組みを紹介する「KAIKA カンファレンス」を 2 日間にわたり開催しました。

### 「未来最適の組織・人づくりをしたい」

この私たちの想いは、十分に発表者、審査員、参加者の皆さまと共有できたのではないかと、そう実感しました。

（文責：日本能率協会・広報室）



## Photo Session



受賞者を囲んででのフォトセッション。  
今回登壇された 8 人皆さんが、会社を変えたい、人事を変えたい、そして働く人たちを幸せにしたい、という強い志をもっていることが感じられました。  
まさに、KAIKA カンファレンスの今年のテーマである「人事維新」を体現されています

＜お知らせ＞  
日本能率協会（JMA）では、「人・組織から、会社を変える。社会を変える」をキャッチフレーズに「KAIKA Awards 2019」のエントリーを募集しています。  
KAIKA Awards は、個人の成長、組織の活性化、組織の社会性を同時実現し、新しい価値を創出する組織・取組みを表彰するもの。  
是非、皆さまのご応募をお待ちしています！  
詳細はこちらから……  
<https://kaikaproject.net/awards/>

