



HACKAZOUK

3分でわかる アルムナイサービス概要資料

株式会社ハッカズーク





HACKAZOUK

ハッカズークについて

会社概要

会社名

株式会社ハッカズーク

代表者

鈴木仁志

設立

2017年7月

ミッション

変化するライフスタイルに、
人と組織が適応するためのサービスを提供する

事業内容

アルムナイ特化型 SaaS「Official-Alumni.com」の提供
アルムナイ特化型メディア「アルムナビ」の運営
アルムナイに関するコンサルティング

所在地

東京都新宿区西新宿 6-21-1 アイタウンプラザ 205

資本金

1億7,878万円(資本準備金含む)

株主

経営陣 / 株式会社ドリームインキュベータ / 三菱UFJキャピタル株式会社
岡三キャピタルパートナーズ株式会社 / みずほキャピタル株式会社
個人投資家数名

導入実績

アルムナイ専門サービスシェアNo.1の「Official-Alumni.com」は、さまざまな企業、団体での導入実績があります。

利用企業(一部)



アルムナイ
専門サービスシェア



日本マーケティングリサーチ機構調べ
調査概要: 2021年6月期
企業向けアルムナイ専門サービスにおける検証調査

ロゴ掲載許可企業のみ掲載しています。その他、商社、コンサルティング、IT、製造業、サービス業など数十社での導入実績があります。

企業以外での導入・活用事例

国立大学での利用



(画像をクリック)

県との提携



(画像をクリック)

社団法人での利用



(画像をクリック)

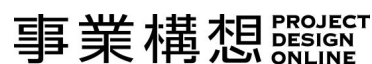
プロスポーツチーム



(画像をクリック)

メディア掲載・受賞

メディア掲載



テレビ東京 WBS



NHK おはよう日本



受賞





HACKAZOUK

アルムナイに取り組む目的

企業の導入目的

多くの企業は、以下のような目的を組み合わせ、アルumniとの関係構築・価値創出に取り組んでいます。

アルumni担当

アルumniコミュニティ活性化 /
投資対効果改善 / 運用効率改善

従業員体験向上・退職率改善担当

従業員体験向上 / 退職理由把握・分析
退職率改善 / 退職体験改善

中途・新卒採用担当

再雇用 / 副業兼業採用
採用ブランディング / クチコミ改善

ビジネス側

業務委託・提携 / 外部情報取得 / 顧客化
オープンイノベーション / アイデアソン

人材開発・キャリアデザイン担当

キャリアオプションの可視化 /
社外視点の取得 / メンター確保

社友会担当

アナログ運用のデジタル化 / コスト削減
運用効率改善 / オンライン名簿



導入目的 – 再雇用(カムバック採用 / ジョブリターン)・副業採用

自社のことをよく知ったうえで社外での知見をつけたアルムナイは即戦力人材として期待され、アルムナイの再雇用を強化する企業が増えてきています。

再雇用の事例

中外製薬社のインタビュー記事



退職者再雇用制度を「アルムナイ制度」として刷新。中外製薬が退職者との関係づくりに取り組む狙いとは

🕒 2020.05.19

2020年5月から「アルムナイ制度」を導入した中外製薬。なぜ同社はアルムナイと積極的につながろうとしているのでしょうか？その背景や、制度導入に至るまでの経緯、そしてアルムナイへの想いについて伺いました。

(画像をクリック)

クラレ社のインタビュー記事



クラレの「カムバック採用制度」と「退職者とのネットワーク創り」が社員・アルムナイの双方から好評な理由

🕒 2019.10.29

「カムバック採用制度」を2019年9月20日より開始した株式会社クラレ。「再入社したい」アルムナイ（退職者）だけでなく、「戻りたくない（あるいは戻れない）けど、ゆるく繋がりたい」という人とも交流を持つべく、アルムナイとのネットワーク創りも同時に開始しています。

(画像をクリック)

採用視点でのアルムナイの特徴

- ✓ 採用単価が低い
- ✓ 社内を知っているので教育コストが低い
- ✓ 社内視点と社外視点の融合が上手い
- ✓ 採用のミスマッチが低い
- ✓ 社外を知った上で戻ってくるのでエンゲージメントが高い

導入目的 – 採用ブランディング

アルムナイの「退職後のキャリア」が会社選びの参考になると考える候補者が増えていて、アルムナイの活躍を採用サイトに掲載したり、アルムナイが採用イベントに登壇する企業が増加しています。

採用ブランディングの事例

ホンダ社採用ページ



【特別対談】元Honda社員と語るHondaのフィロソフィー

(画像をクリック)

NTTデータ社採用ページ



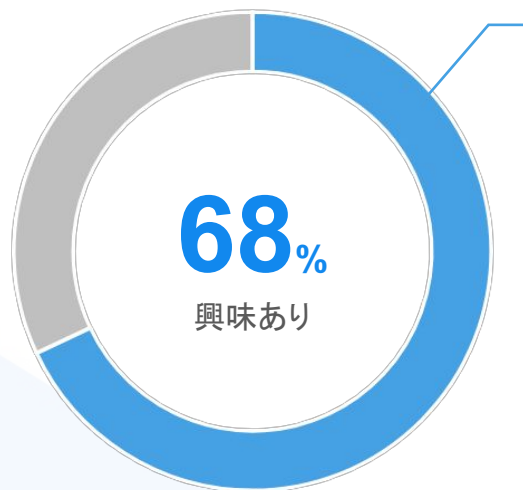
グローバル企業からの転職で目撃した「Global IT Innovator」の実態とは？
【沢渡あまね対談／前編】

(画像をクリック)

就活生向けアンケート調査結果

就活生の約7割が元社員の「退職後のキャリア」に興味

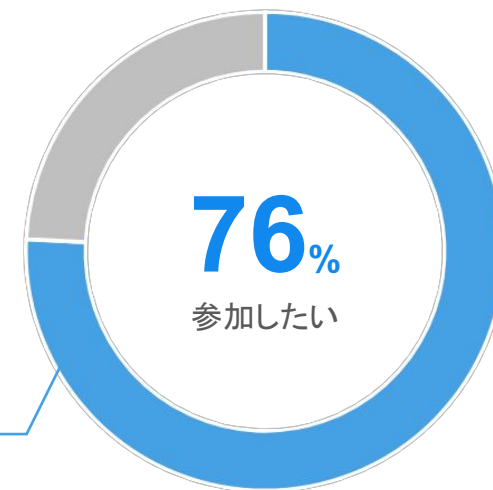
元社員の退職後のキャリア



その会社での経験によって、その後のキャリアがどう広がるのか知りたいから (43.1%)

- ・ 外から見たその会社の善し悪し
- ・ その会社で働いてみて思ったことを、素直を話してほしい
- ・ その会社で得たものが退職後どのように活かされているのか

元社員参加の採用説明会



※2019年実施の『type就活』会員に向けた Webアンケート(「THE世界大学ランキング日本版2019」上位100大学の学生の回答率 78.9%)では、同質問に対して 89.4%が興味ありと回答。

アルムナイ研究調査 “大学生・大学院生の「企業の退職者」への関心” 結果
調査概要: <https://alumni-lab.jp/survey2/>

導入目的 – 人材開発・キャリアデザイン

アルムナイに社外でのキャリアや、社外から見た自社の特徴や強みを話してもらい、社員に新たな気づきを得てもらうために、社員向けセミナーで登壇してもらう事例が増えています。

社員向けの講演や座談会・社員のメンター



他社事例

みずほフィナンシャルグループ社アルムナイと現役社員の交流



(画像をクリック)

人材開発・キャリアデザイン視点でのアルムナイの特徴

- ✓ 社外から見た自社の強みを話せる
- ✓ 社内の経験が社外でどう活かせるかを話せる
- ✓ 完全な社外の人よりもリアリティがある
- ✓ 社内の人よりも相談しやすい

導入目的 – ビジネス連携

社内外の両方を知るアルムナイとの協業は、「知の探索」と「知の深化」の両方を得ることができ、新規事業開発や社内改革などのイノベーションを促進します。

オープンイノベーションや協業



	クローズド・イノベーション	アルムナ イ ノベーション	オープン・イノベーション
「知の融合」モデル	ウチ	ウチ ソト	ウチ + ソト
「イノベーション思考」度	弱い	強い	強い
「場の信頼性」獲得	短時間	短時間	長時間
「実施後」展開	実行・遂行しやすい	実行・遂行・発展しやすい	実行・遂行・発展しづらい

出資の事例

アルムナイが起業したCanly社へ双日社が出資



(画像をクリック)

■双日株式会社

常務執行役員 山口 幸一 氏

コロナ禍により「新しい生活様式」への移行が進む中、B to CビジネスにおいてSNSを通じたマスリテール層とのコミュニケーションチャネルの強化及び双方向化を推進するカンリー社のサービスは、今後、多くの業界において必要不可欠なツールになるものと確信しています。弊社はアントレプレナーシップを持つ社員を支援しており、辰巳さんにおかれては、弊社から独立した起業家として更に飛躍されることを期待しています。

経営視点でも高まる重要性

アルムナイの取り組みをR資料に記載する事例が生まれたり、米国で義務化された人的資本情報開示のガイドラインとなるISO30414でも退職や社外リソースに関する項目が含まれていることに経営が注目しています。

中外製薬

2020年12月期アニュアルレポート
「人材」セクション

桂原製作所

2020年12月期アニュアルレポート
「人材戦略＞ダイバーシティ推進」セクション

人的資本情報開示の義務化

全項目の1割が退職に関連、3分の1以上が社外リソースに関する項目となっている「ISO30414」



アルムナイ制度による退職者ネットワークの形成 当社と退職者による双方向のネットワーク形成と即戦力の人材確保を目的とし、2020年5月にアルムナイ制度を導入しました。会社の採用ニーズが発生した際には原則正社員としての再雇用を可能にしています。現在、約100名のアルムナイ（退職者）が登録しており、3名が再雇用されました。当社からの定期的な情報提供やイベントの開催、アルムナイ間でのメールの交換等、ネットワークを通じて活発なやり取りが行われています。			
多様な社員の活躍に向けた制度・環境の整備	- テレワーク勤務の導入 - サテライトオフィスの導入 - フレードレスの導入（本社） - スーパーフレックスタイム制度（コアタイムなし）（MR等外勤者含む） - 重宝労働制（研究職） - 平日単位および時間単位の有給休暇制度 - 配偶者同居サポートプラン（MR） - 子の保育所など送迎時における営業車両の利用 - コンソーシアム型保育所（本社） - 配偶者出産休暇制度 - 子の看護休暇（小学校就学前の子の病気の看護） - 保護コンシェルジュの導入 - キャリア相談室 - キャリア申告書 - 社内公募 - 社外公募制度 - アルムナイ制度 - 転採用制度（契約社員から正社員への転採用） - 兼業・副業（一定の基準を満たした場合） - 留学・資格取得休暇制度 - ボランティア休暇・休職制度 - 産休前・育休後面談およびe-learningの実施	採用と育成	



図はアルムナビより

Human capital areas	Human capital metrics	Large organizations		Small and medium organizations	
		Internal	External	Internal	External
Costs	See 4.2.3 for detailed information				
	1 Total workforce costs	x	x	x	x
	2 External workforce costs	x	x		
	3 Ratio of the average salary and remuneration	x			
	4 Total costs of employment	x	x		
	5 Cost per hire	x			
	6 Recruitment costs	x			
Diversity	See 4.2.4 for detailed information				
	1 Workforce diversity with respect to				
	a) age	x	x	x	
	b) gender	x	x	x	
	c) disability	x	x	x	
	d) other indicators of diversity	x	x	x	
	2 Diversity of leadership teams	x	x		
Leadership	See 4.2.5 for detailed information				
	1 Leadership trust	x	x		
	2 Span of control	x			
	3 Leadership development	x			
	See 4.2.6 for detailed information				
	1 Engagement (satisfaction/commitment)	x	x		
	2 Retention rate	x	x		
Organizational health, safety and well-being	See 4.2.7 for detailed information				
	1 Lost time for injury	x	x		
	2 Number of occupational accidents	x	x	x	
	3 Number of people killed during work	x	x	x	
	4 Percentage of employees who participated in training	x	x	x	
	See 4.2.8 for detailed information				
	1 EBIT (revenue/turnover)/profit per employee	x	x	x	x
Productivity	See 4.2.9 for detailed information				
	2 Human capital ROI	x	x	x	x
	See 4.2.10 for detailed information				
	1 Total developing and training costs	x	x	x	x
	2 Learning and development				
	a) percentage of employees who participate in training compared with total number of employees per year	x	x		
	b) average formalized training hours per employee	x	x		
	c) percentage of employees who participated in formalized training in different categories	x			
	3 Workforce competency rate	x			
	See 4.2.11 for detailed information				



HACKAZOUK

ハッカズークのソリューション

アルムナイの取り組み検討時における課題と弊社が出来ること

多くの企業にとって新しい取り組みとなるアルムナイにおいては、知見やリソースなど様々な課題が発生します。

| 独自で取り組まれる場合

アルムナイの取り組みに関する知見がない

リソース不足で新しい施策に手が回らない

社内の退職者に対するイメージが悪い

アルムナイに提供できるメリットがない

先行他社との繋がりが無い、事例を知らない

| 弊社がご支援する場合

▶ 数十社の支援からなる豊富なナレッジを活用して支援

▶ システムやコンサルティングの提供だけでなく運用も支援

▶ 社内の理解を得ながらの段階的展開の支援経験も豊富

▶ 特化型のシステムや多様な施策でアルムナイにメリットを提供

▶ ユーザー会やアワードなど交流の機会へのご招待

ハッカズークの特徴

アルムナイに関することであればシステムからコンサルティングまで全てご支援します。



システム

弊社の提供するオフィシャル・アルムナイ・ドットコムは、企業向けアルムナイ専門サービスでシェアNo.1のシステムです。

コンサルティングサービスの提供から培ったベストプラクティスを詰め込んでいます。



コンサルティング

アルムナイの取り組みは多くの企業にとって経験の無い新しい取り組みです。

数十社の支援実績をもとに、アルムナイだけでなく人事や採用の経験が豊富なコンサルタントが、最適な施策のご提案をします。



運用代行・支援

ご担当者が持つ他の業務に支障が出ないよう、施策の実行や様々なコンテンツの制作などをご担当者に代わり実行いたします。

システムの運用はもちろん、ライティングやイベントの運営も代行可能です。

オフィシャル・アルムナイ・ドットコムで出来ること

管理者は運用効率を改善し、ユーザーはコミュニティに参加してユーザー間の関係を強化することができます。

管理者ユーザー

アルムナイコミュニティ管理に最適なCRM・タレントマネジメント



アルムナイ / 社員ユーザー

登録ユーザー同士でつながれるメリットのあるクローズドSNS



オフィシャル・アルムナイ・ドットコム vs 代替ツール

Facebook等の他ツールでの運用と比べて参加率が高く成果が出やすいため、多くの企業に選ばれています。



official-alumni.com



Facebook等の
他SNSのグループ機能



顧客管理
ツールの転用



採用・リファラル
ツールの転用

アルムナイのメリット



他参加者とのコミュニケーションや
構造化された名簿へのアクセス



他参加者との
コミュニケーション



管理者との
コミュニケーションのみ



管理者との
コミュニケーションのみ

登録の壁と登録者数



目的特化クロースドコミュニティのため
他SNSを利用していない人の登録も多い



他SNSはプライベート利用
/ オープンSNS疲れ



メリットを見出す人が
少なく登録者数が伸びない



再入社意欲の高い人
以外が登録しない

効果最大化のための分析



ログイン・PV・メッセージ開封など
登録ユーザーの行動データ等の取得



投稿に対するコメントや
リアクションに限られる



管理者発信情報の
閲覧など限られる



管理者発信情報の
閲覧など限られる

運用効率の改善



管理者の一括操作や
アルムナイに最適化された項目等



多数ユーザーの管理ツール
として作られていない



アルムナイに最適化
されていない



アルムナイに最適化
されていない

さらなる詳細について

料金体系や事例のご紹介、システムのデモなど
個別にご紹介させていただいております。

以下のいずれかより
「アルムナイサービスの詳細希望」
とお知らせいただければ幸いです。

メールアドレス:contact@official-alumni.com

お問い合わせフォーム:<https://official-alumni.com/contact/>

担当: 金森



HACKAZOUK