Agentic AI Summit ’26
Fall

行動変容を促す
AI エージェントが変える、
HR ビジネスの営業生産性

株式会社 Hajimari
GOAT Cloud 事業部 技術責任者
奥 琉之介

Google Cloud



奥 琉之介

株式会社 Hajimari

GOAT Cloud 事業部 技術責任者



新卒で Hajimari に入社し、様々な Web アプリケーションの開発を経験した後、SRE・データ エンジニアリングのチームを立ち上げる。現在は Google Cloud を中心に扱うソリューション アーキテクトとして、SRE プラクティスや Kubernetes 導入の支援を行う。

人と Tech を掛け合わせ、お客様の事業に貢献する

Hajimari の事業

HR 事業

職種特化型のプロ人材マッチング

- ITPRO PARTNERS
- Marketing PRO PARTNERS
- Finance PRO PARTNERS
- Mentor PRO PARTNERS
- 人事PRO PARTNERS
- Sales PRO PARTNERS
- HR University

技術・ノウハウを外へ届ける

Hajimari
人 × Tech

外で磨いた知見をHR 事業に還元

TECH 事業

HR 事業で育てた技術を提供

SaaS として提供

- AION MATCH
- Hajimari ATLAS

Google パートナーとして伴走・協業

- GOAT Cloud

メディア・プロダクト

- AI PROFESSIONALS
- TECHFEED
- AIサイト診断 Radit
- TUKURUS

HR 事業の流れ

営業が、人と企業の間に立つ

営業一人ひとりの「次の一手」が、そのまま売上になる

登録	
面談	人材側の営業担当
推薦	人材側の営業担当
選考	企業側の営業担当
稼働	
請求	



Hajimari が データとAIで目指す変化

「探す・集める」時間を、「考える・伴走する」時間に

今日やることを決める

今日の優先アクションが、パーソナライズされて届く

企業への推薦の準備をする

候補と「なぜこの人か」の理由が　AI から返る

候補者との面談に臨む

案件への反応を事前回収して深掘りから始める



Agenda



01	営業生産性向上を阻む 4つの壁
02	Hajimari が考える投資先
03	データの分断と記録を改善
04	蓄積したデータを行動に変える
05	属人化したスキルを組織の力に変える
06	使われ続ける仕組み化へ

01

営業生産性向上を阻む4つの壁



データはある。
でも、仕事の効率につながっていない。

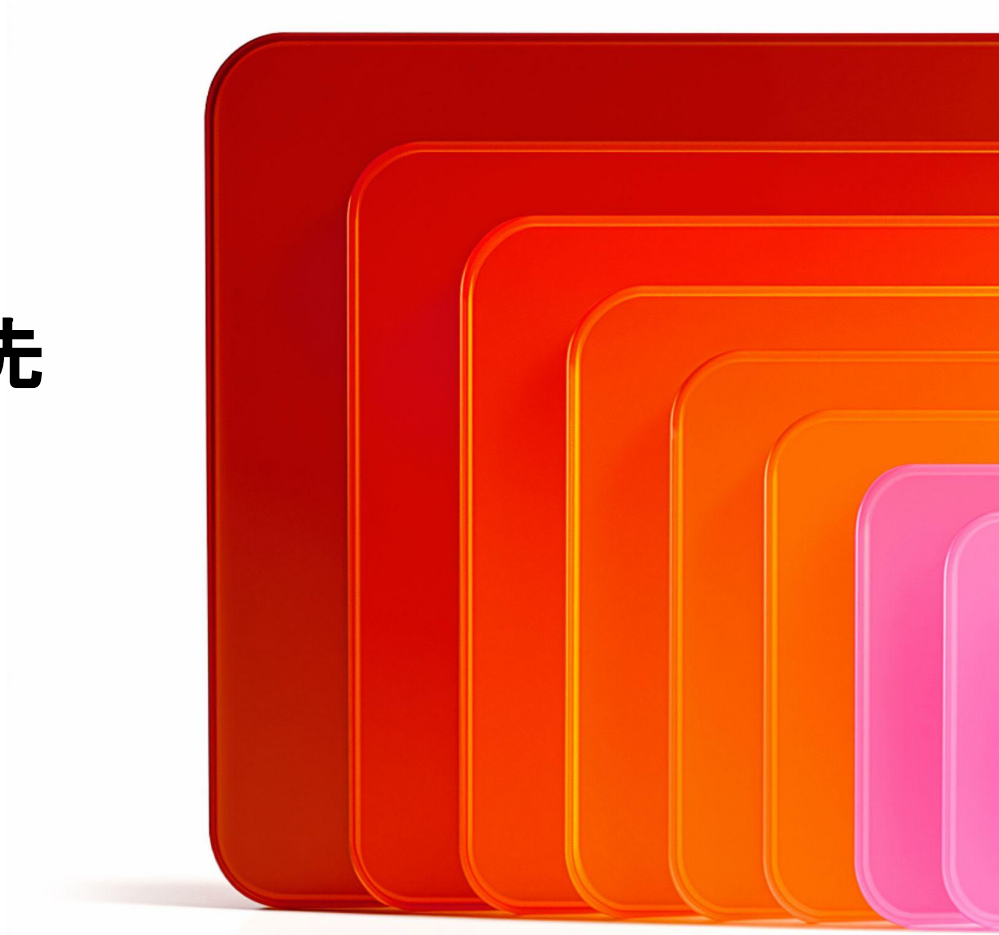
営業生産性の向上を阻む ４つの壁

- データの分断
- 記録の負担
- 情報が行動に変わらない
- スキルの属人化



02

Hajimari が考える投資先



02 Hajimari が考える投資先

限られたエンジニアを、どこに投じるか

データを貯める仕組みを作り、活かす仕組みは Google Cloud に任せる



Google Cloud

02 Hajimari が考える投資先

データを貯める仕組みを作り、活かす仕組みは Google Cloud に任せる

ルールは1 つ: データは必ず1 か所に集約する

エンジニア リソースを投下して開発

業務に合わせたデータ モデリング

出来事をその場でデータにするインターフェース

→ それぞれのプロダクトは、データを必ずBigQuery に返す

データを活用し、行動にして届けるところはGoogle Cloud に任せる

BigQuery　Agent Engine　Gemini Enterprise　Gemini

02 Hajimari が考える投資先

全体アーキテクチャ

1 データ化（内製）

CRM（内製）

営業管理（AION MATCH・内製）

面談支援（Atlas・内製）

GKE・AlloyDB・Cloud Run

2 集める

BigQuery

Datastream・Pub/Sub で集約。dbt で分析用に整え、PII を分離

BigQuery・Datastream Pub/Sub

3 分析する

KPI 逆算（内製ツール・5 分ごと）

推薦用ナレッジ

ベクトル＋スキルグラフ

Cloud Run Jobs・BigQuery

4 届ける

Vertex AI Agent Engine

MCP Toolbox → Agent Engine（ADK）

行動を届ける（Polaris エージェント）

人材を推薦する（推薦エージェント）

利用画面: Gemini Enterprise／Slack

03

データの分断と記録を改善



03 データの分断と記録を改善

業務に合ったデータの器を持つ

私たちの業務の単位は「商談」ではなく「マッチング」

汎用 CRM のモデル

顧客 → **商談**

自社のモデル

人材 × **マッチング** × **企業（案件）**



03 データの分断と記録を改善

業務に合わせて、データを再設計

ツールの都合に業務を合わせると、データが現場の実態を表さなくなる

私たちの場合: CRM を内製へ

	汎用 CRM の形	人材事業に必要な形
顧客	取引先が中心	**人材と企業、両面**
業務の単位	商談	**人と企業のマッチング**
約 7 年後	項目が膨れ、属人化	**業務フローから再モデリング**

03 データの分断と記録を改善

再モデリングの効果

データの中心を決めると、集計も AI も同じ意味で使える

登録 → **CRM** → 営業管理 → 稼働管理

- マッチングの変化が、履歴で残る
- 止まっている案件が、すぐ分かる
- 同じデータを、KPI にも AI にも



03 データの分断と記録を改善

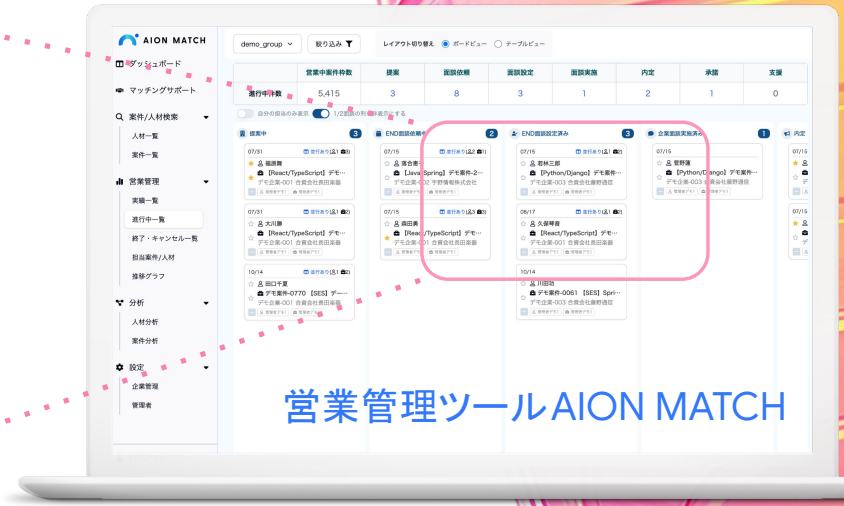
面談した瞬間に、営業データになる

全ての営業活動が即座にデータ化されるフローの実現に注力

01 面談を録画し、Gemini がレポートを作る

02 内製ツール上で、該当する案件にデータが自動で紐付く





Google Cloud

1つ目、2つ目の壁への打ち手

業務に合わせてデータを再設計し、自動で記録が残るようにする



データの分断



記録の負担



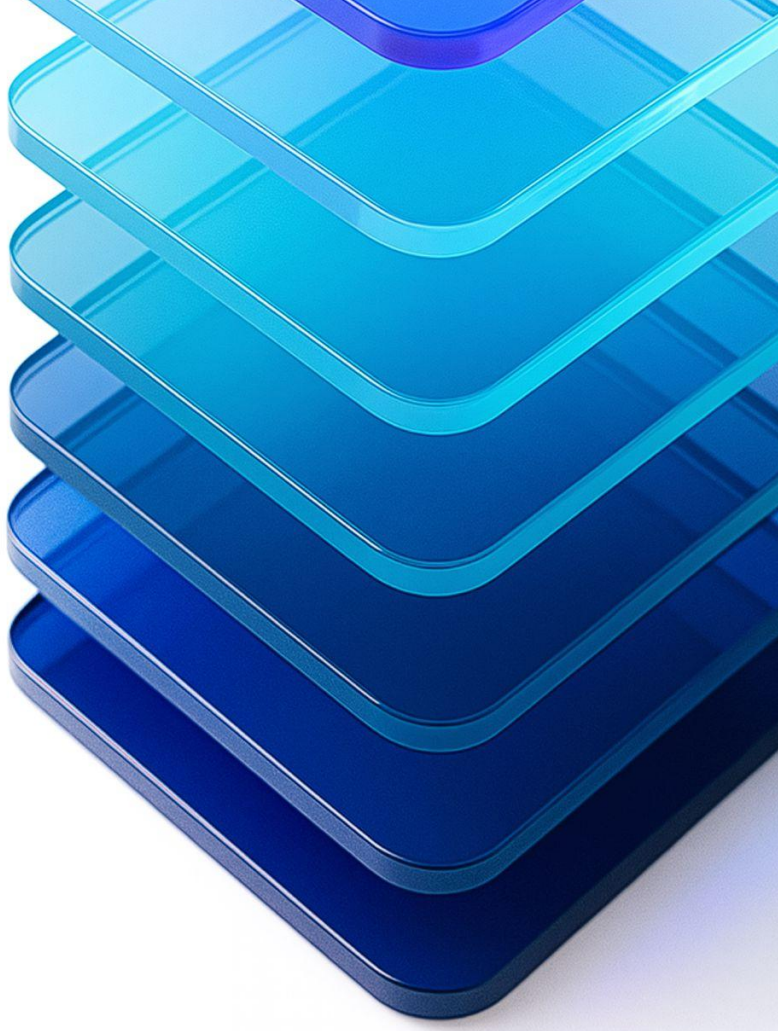
情報が行動に変わらない



スキルの属人化

04

蓄積したデータを行動に変える



04　蓄積したデータを行動に変える

やるべきことを、目標から逆算する

現在地と次の一手を、データから自動で出す

Polaris

営業 KPI を逆算して次の行動を

伝えるダッシュボード



04　蓄積したデータを行動に変える

運用する部品を持たない

マネージドだけで組めば、少人数でも速く作れる

画面

Cloud Run＋IAP

データ

BigQuery のみ

集計（平日 5 分ごと）

Cloud Run Jobs

デプロイ

Cloud Build・WIF



04 蓄積したデータを行動に変える

AI エージェントで大切にすること

計算と説明の役割を分ける

Google Cloud

04 蓄積したデータを行動に変える

計算と説明の役割を分ける

計算はロジック、届けるのはエージェント、決めるのは人

何をやるべきか

ルールと統計モデル

内製ダッシュボードツール

誰に・いつ・なぜ

エージェントが届けて説明

Gemini Enterprise

最終判断

現場の営業メンバー



04　蓄積したデータを行動に変える

データを、本人に届ける

見に行かなくても、次の一手が AI から届く

データから行動を提示するエージェント

今日やることは？

下のアクションを全部やり切ると　着地 8.3件

今日やること

① 面談依頼今日 3 件締切 10/20→ 支援 +0.2 件

チーム標準ペースの上限で件数を抑えた提案です　（不足分は他ステップ・来月仕込みへ ）

②推薦今日 5 件（通常ペース）

進行中カード 14件 (生存 0 ・諦めライン超過 14) / 未進行 1 営業日で諦めライン



3つ目の壁への打ち手

計算は統計ロジックに任せ、AI エージェントが本人に届ける



データの分断



記録の負担



情報が行動に変わらない



スキルの属人化

05

属人化したスキルを組織の力に変える



05　属人化したスキルを組織の力に変える

探す時間を、考える時間に変える

案件情報を渡すと、人材候補と根拠が返る

人材推薦エージェント

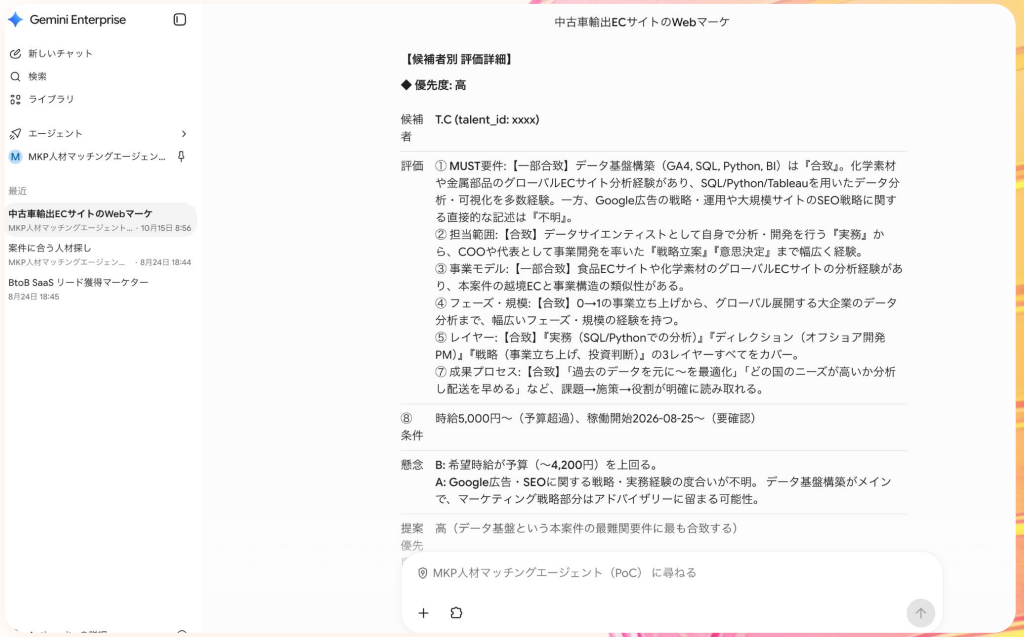
① 案件の要件を読み解く
求人票から、本当に任せたい役割を整理する

② 登録人材から候補を探す
表記が違っても、意味とスキルのつながりで拾う

③ ベテランから学んだ 8 つの観点で評価する
合う点と懸念点を、経歴を根拠に示す

④ 営業が判断できる材料を渡す
比較の根拠と、企業に確認すべき論点まで揃える

合否は決めない。最終判断は営業



05 属人化したスキルを組織の力に変える

作ったのは手順と知識だけ。動かす部分は任せる

自分たちで作ること

エージェントの手順（読む → 探す → 評価 → まとめ）

ベテランメンバーの暗黙知から作った推薦時の観点（ナレッジ）

Google Cloud で実現すること

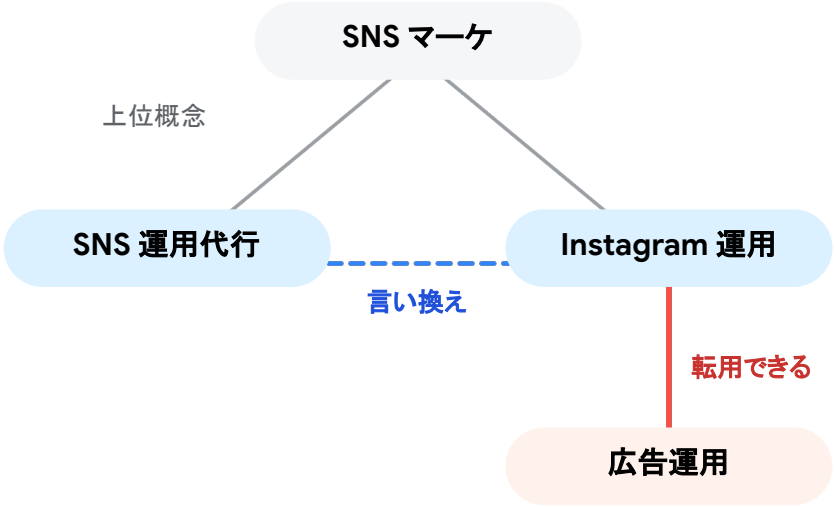
Agent Engine	実行とセッション管理
MCP Toolbox	データへの接続
BigQuery	意味検索とスキルのつながり

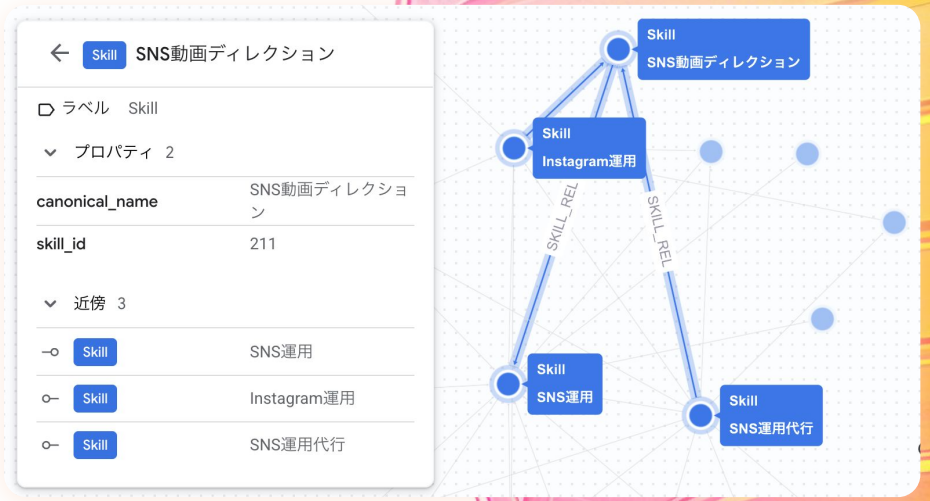


05 属人化したスキルを組織の力に変える

現場の言葉と、データの言葉は一致しない

BigQuery Graph（Preview）でモデリング・検証し、属人化していた
知見をデータで表現





05 属人化したスキルを組織の力に変える

スキルのグラフは「順位づけ」と「根拠」に使う

主軸	意味検索（Gemini の埋め込み）
補助	グラフで該当者の順位を上げる
価値	「なぜこの人か」を示せる



05 属人化したスキルを組織の力に変える

暗黙知を、エージェントが使える知識にする

MUST 充足	担当範囲
事業モデルの近さ	フェーズ・規模
求められるレイヤー	事業全体の視点
成果までのプロセス	条件の成立



05 属人化したスキルを組織の力に変える

入口は使う人に合わせ、中身は 1 つにする

Slack でも Gemini Enterprise でも、同じエージェント

現場の日常動線

Slack

全社の窓口

Gemini Enterprise

Agent Engine のエージェント



05 属人化したスキルを組織の力に変える

AIに任せる範囲を、先に決める

AIエージェントを素早く現場にフィットさせるために大切なことは、

安全性の担保と人間の担当範囲を定義すること

- **合否・優劣を断定しない**
- **書かれていないことは書かない**
- **氏名・連絡先は載せない**
- **専用アカウントで最小権限**
- **AI に渡すデータを基盤で分ける**



05 属人化したスキルを組織の力に変える

候補探しが、1 案件 20〜30 分から約 5 分に

Before

20〜30 分

営業が自分で探す。案件で変わる

→

After

約 5 分

依頼して別の作業、戻って確認

推薦に使える候補は、 AI の提案のうち 5〜6 割

合わなかった理由を集めて判断の観点を直し、当初の 2〜3 割から上げてきた

チーム間の日々の候補すり合わせにも広げられる

企業側の営業が提案時に利用するだけでなく、人材側の営業の時間も減らせる



05 属人化したスキルを組織の力に変える

候補者に刺さる提案が、約 1.4 倍に

候補者への案件提案成功率

AI が「高」とした候補

55%

提案して推薦に進んだ割合

営業の提案全体

40%

同じ案件で営業が提案した全体



AI の候補は、提案した候補者に受け入れられやすい

同じ案件で営業が提案した全体と比べて、推薦に進む割合が約　1.4 倍

ベテランの見方を取り入れた効果が、数字に表れ始めている

効果は「時間」だけでなく「行動の変化」で測る。測る仕組みは最初から業務データにつなぐ

4つ目の壁への打ち手

ベテランの判断を言語化し、エージェントに渡す

- データの分断
- 記録の負担
- 情報が行動に変わらない
- **スキルの属人化**

06 まとめ

使われ続ける仕組み化へ



06 使われ続ける仕組み化へ

作って終わりにしない

目標は「作ったか」ではなく「使われているか」

01
使う

02
営業のフィードバック

03
バージョンごとに評価

04
改善して出す



06 使われ続ける仕組み化へ

現場の反応で、エージェントを育てる

どの実行が、なぜ外れたかまで追える

全実行をトレースで記録

フィードバックがその実行にひもづく

実行ごとに自動で品質チェック

候補がその後どうなったか突き合わせ



06 使われ続ける仕組み化へ

ループが見つけた、改善のタネ

原因の多くは、モデルではなく入力にあった

要件を読みすぎて、スーパーマンを探していた

→ 要件の読み取りを修正

スキルの展開が空振りしていた

→ スキル名の照合方法を修正

数字の項目が入れ替わって表示された

→ 5 分で原因特定、列名を自己説明的に

新しく登録した人が候補に出なかった

→ ナレッジを日次更新に



精度を決めるのは、モデルではなくデータ

AI エージェントの品質は、その手前のデータで決まる

Google Cloud

06 使われ続ける仕組み化へ

効いたのは、検索の工夫よりデータの厚み

精度を決めるのは、モデルではなくデータ

検索の工夫（スキルのグラフなど）

上積みは、わずか

対象人材を正しく広げた

精度はむしろ下がった

原因は経歴データの薄さ

一番の打ち手

出来事を、もっと厚くデータ化する





現場の反応で育て、
データの厚みで精度を上げる

06 使われ続ける仕組み化へ

これから - 下期のロードマップ

集客から請求まで、1 本のデータでつなぐ

集客	会うべき人に出会い続ける
マッチング	「探す」時間をゼロに
基盤	契約から請求まで1 本に

データは必ず 1 か所に返す



06 使われ続ける仕組み化へ

4 つの壁と、崩し方

Google Cloud と、自分たちのやり方の両方で

01 データの分断

業務に合わせてデータを再設計し、自動で記録が残るようにする

02 記録の負担

面談した瞬間に、自動で記録が残る

03 情報が行動に変わらない

計算は統計ロジックに任せ、 AI エージェントが本人に届ける

04 スキルの属人化

ベテランの判断を言語化し、エージェントに渡す



06 使われ続ける仕組み化へ

持ち帰ってほしい 3 つの原則

01 **データを貯める仕組みを作り、**
活かす仕組みは Google Cloud に任せる

02 **計算は統計ロジックに任せ、AI エージェントが**
本人に届ける

03 **判断するのは人、AI 活用の目標は「使われているか」**



Agentic AI Summit ’26
Fall

Thank you!



Google Cloud