

事業共創モデルで実現した日本初の金融ソリューション「Kyashスポットマネー」



GeNiE株式会社 代表取締役社長

齊藤 雄一郎 氏

株式会社Kyash 代表取締役社長

鷹取 真一 氏

出会いから始まった、新たな共創の構想

アコムの連結子会社GeNiEは、フィンテック企業のKyashと業務提携を開始

GeNiEが提供する組込型金融サービス「マネーのランプ」をKyashのデジタルウォレットアプリ「Kyash」に導入し、日本初の金融ソリューション「Kyashスポットマネー」を2024年10月より提供開始しました。GeNiEの齊藤社長とKyashの鷹取社長に、今回の取組みと今後のフィンテック業界の展望について語っていただきました。



——お二人の出会いのきっかけは？

齊藤：初めて鷹取社長とお会いしたのは2016年3月で、デジタルウォレットの情報収集を兼ねてご挨拶しました。その当時、画期的なサービスを立ち上げられた並々ならぬ熱意を感じたのを今でも覚えています。その後、私がGeNiEを立ち上げる直前の2022年3月に、組込型金融サービス^{※1}で「一緒にできませんか」とお声がけしました。

鷹取：当社も会社設立直後で、特に生活者に近いアコムのビジネスを学びたいと思っていました。2022年に再会し、新たなテクノロジー基盤をお考えと伺い、大変興味を持ちました。

齊藤：アコムとKyashで提携する案もありましたが、GeNiEならスタートアップ同士、目線・スピード感を合わせて進められると考えました。

鷹取：当社は2015年からサービス提供していますが、ライフスタイルサービスとして、お金が必要なときの機能も加えたいと考えていました。

齊藤：システムを構築できた段階で、改めて具体的な提案をしました。2024年1月に提案し、9カ月後の2024年10月に「Kyashスポットマネー」を発表。非常にスピードは早かったです。

鷹取：当社はVisaプリペイドカードをウォレットと組み合わせ提供していますが、そこにローンという機能が合致した形です。

^{※1} 非金融サービス内に金融機能を組み込む仕組み。APIなどを通じ、外部のサービス上で金融取引が完結する。

組込型金融による日本初の仕組みを構築

——提携のポイントは？

齊藤：GeNiEがKyashに提供する組込型金融サービスは、アコムで培ったローンの仕組みをKyashの裏側に組み込み、Kyashがローンを販売しているように見える仕掛けです。ユーザーはアプリ上で直接ローンの申込みが可能です。

鷹取：当社のアプリで単にローンの広告を出すのではなく、Kyashのサービスそのものに融資機能が内包されている点が重要です。ユーザー体験が全く異なります。

齊藤：個人向けローンサービスに特化して組込型のサービスを提供している会社はGeNiEだけです。カードローンスキームを分担する構造自体も日本初です。ライセンス^{※2}が必要な貸付業務をGeNiEが担うため、Kyashは新たにライセンスを取る必要がありません。

鷹取：ライセンスの仕組みにより、当社のサービスから直接ローンにアクセスできる絶妙な形が実現しました。

齊藤：リリース後、想定以上の反響がありました。アコムの既存ブランドでは届きづらい層にも、Kyashブランド経由でご利用いただけています。

鷹取：2025年7月からは、「Kyashスポットマネー」をご利用いただく場合に、Kyashで本人確認^{※3}が完了していれば、追加的な本人確認をおこなう必要がなくなりました。従来のローンサービスで課題となっていた煩雑な手続きを省略することにより、利用者が資金を必要とする場面で、より円滑にご支援できる仕組みになっています。

齊藤：GeNiEが貸付した金額をKyashのウォレットにチャージしますが、従来の借入とは異なる新しい体験となっています。Kyashのアプリで操作が完結するので、消費者金融から借りるというよりウォレットの利便性の延長線上にあるオプションという印象かと思います。

^{※2} 貸付業を営むために必要な法的な許可のこと(貸金業登録)。日本では一定の規制を受ける。

^{※3} なりすましやマネーロンダリングを防ぐために実施する、犯罪収益移転防止法に基づく本人確認(KYC)のこと

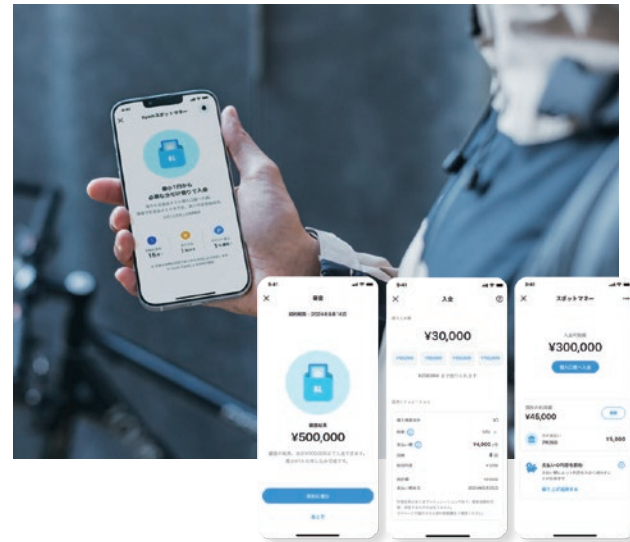


新たな信用の在り方を模索する両社の視点

鷹取：信用の在り方も変わってきています。例えば「毎日規則正しく買い物する人の方が信用できる」という新たな指標もあるかもしれません。今回の提携をきっかけに、データを活用して新しい与信モデルをつくっていきたいと考えています。

齊藤：かつて「サラリーマン金融」と呼ばれていたように、対人信用では勤務先や勤続年数などの情報が重要だった時代もありますが、今は以前より転職も一般的ですし、広義のフリーランス層は1,500万人以上いるとも言われています。従来の与信モデルでは、信用力を測ることが難しくなりつつあります。

鷹取：「Kyashスポットマネー」で借入するとウォレットに即時入金され、Visa決済に利用できます。いつ、どんな決済に使われたかが見える点も特徴です。こういったデータを信用判断に活用できる可能性は十分あると思っています。



ローンを超えて、柔軟な金融サービスへ拡張

——フィンテック業界の今後の展望は？

齊藤：金融のデジタル化が進んで多様なサービスが生まれていますが、フィンテックの本質的な価値は、これまでの審査基準では融資が難しかった方にもお金を届けることだと思います。今回の仕組みで顧客理解が進み、ユーザーにも新たな金融体験を提供できています。今後はこうしたサービスがますます求められると感じます。

鷹取：同感です。まずは今回の協業で結果を出すことが重要です。金融の民主化も大切なテーマで、利用状況の可視化と自己管理感を持ちながら使える金融サービスを目指したいと思います。

齊藤：情報の非対称性が減少し、透明性の高いサービスを望む声が強まっています。信頼できる情報をどう届けるかが今後のカギです。

鷹取：使う、借りる、増やすといったお金のタッチポイントでライフシーンを支援することが目標です。今後さらに多面的に貢献できる存在になりたいと考えています。

齊藤：Kyashはウォレットを基盤に、借入から資産形成までを支援するプラットフォームとなる可能性を持っています。「Kyashスポットマネー」で毎月返済している方が、完済後はそのまま積立に移行する、といった一気通貫の体験も実現できるはずです。

鷹取：今回の協業は、ローンの枠を超えた金融の柔軟性を高める取組みだと捉えています。暮らしをよくするサービスであることが、価値だと思っています。理想に向け、最大限に挑戦する集団であり続けたい。その意味でも、今回の提携には感謝しています。



会社概要



GeNiE株式会社

アコム株式会社の連結子会社として2022年に設立。アコムが培ってきた与信審査・債権管理ノウハウを活かし、B2B2Cの金融サービスを提供。組込型金融サービス「マネーのランプ」を展開。



株式会社Kyash

2015年設立。デジタルウォレットアプリ「Kyash」を運営し、個人向けのVisaプリペイドカード、決済・送金サービスなどを提供。独自のテクノロジープラットフォームを活かし、生活者の資産管理や日常の決済体験をサポート。近年は金融機能の拡充を進める。

人事担当役員メッセージ

社員の成長により、人的資本の価値を高める

専務取締役 吉羽 優志



アコムグループのビジョンである「全てのステークホルダーの期待に応えつづける」を達成するためには、会社と社員一人ひとりの持続的な成長がなくてはならない要素であると考えており、「人材育成方針」「社内環境整備方針」に則った人的資本拡充に資する施策を推進しています。

多様な人材の能力・アイディア・価値観等を尊重し、企業理念を具現化できる社員を育成するためには、成長を支援することが大事だと考えています。メンバーの成長を支援する次世代リーダーの育成をはじめ、多様な人材が活き活きと働く環境の実現を目指し、若手社員向けの公募型研修、女性のキャリアアッププログラム、各レイヤーの選抜研修など成長する機会を提供しております。また、専門スキルの高いシニア層を処遇するなど制度面においてもバックアップしています。専門領域の人材育成として、2023年度よりデジタル推進の一翼を担う人材の育成を開始し、2024年度はさらに高度なデジタルスキルを習得できるプログラムも実施しています。そして、社員の成長や頑張った成果にさらに報いるため、基本給のベースアップとあわせて、賞与の引き上げをおこないました。

また、強固な人材基盤を構築するために「働きがい」の向上

は欠かせないものだと考えています。「ビジョン浸透による社員のエンゲージメント向上」を図るべく、2022年度より、全社員に対して「ビジョン浸透プログラム」を実施しています。このプログラムでは、「自身の業務とビジョンの結びつき」及び「行動の判断基準の明確化」を目的としており、業務を通じて社会や組織への貢献を実感でき、「働きがい」につながると考えています。

当社の人事施策は外部からも高い評価を得ており、福利厚生表彰・認証制度「ハタラクエール」では、福利厚生の充実に向けた取組みが評価され、4年連続で最上位の評価を獲得しています。また、社員エンゲージメントでは大企業部門において6年連続で表彰されました。これまで新しい人事制度の導入及び改正を進めてきましたが、今後も社員にとってさらに魅力のある人事制度の実現に努めていきます。

当社は、「人的資本」がサステナビリティに関する重要な項目であると位置付けています。企業理念である「人間尊重の精神」に基づくダイバーシティの推進とともに、社員が「働きがい」「働きやすさ」を実感できる社内環境を整備し、企業価値の向上に貢献します。

人材戦略の全体像

人材育成方針

当社グループの持続的な成長に向けて、多様な人材の能力・アイデア・価値観等を尊重し、企業理念を具現化できる人材を育成いたします。

社内環境整備方針

企業理念である「人間尊重の精神」に基づくダイバーシティの推進とともに、社員が「働きがい」「働きやすさ」を実感できる社内環境を整備いたします。

Input

人材の採用・育成

新卒及び中途採用活動強化

デジタル人材の育成

リーダーの育成

働き方改革

男性社員の育児休業取得促進

健康経営の推進

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍

シニア活躍

障がいのある社員へのフォロー体制

人事評価・報酬

賃金の引き上げ

成果に報いる制度構築

社員エンゲージメント

ビジョン浸透

社員意識調査

成長と挑戦の支援

Output

社員と組織のパフォーマンス最大化

社員一人ひとりが活き活きと働く環境の実現

多様な価値観を認め合う風通しの良い企業風土の醸成

生産性・働きがい向上

ビジョン実現への意識改革 × 対話による働きやすい職場環境の構築

Outcome (存在意義の発揮)

楽しく豊かなパーソナルライフの実現と生活文化の向上に貢献する

ビジョン

全てのステークホルダーの期待に応えつつける

GROWTH

成長

CUSTOMER SATISFACTION

お客さま満足

VISION

全てのステークホルダーの期待に応えつつける

INVESTMENT

投資

PROFIT

利益

社員一人ひとりが成長サイクルを回し続ける

アコムグループの人材基盤確立

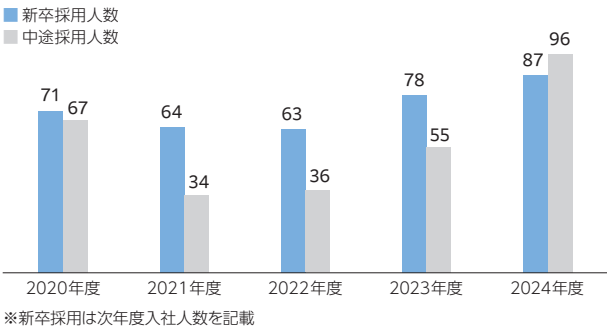
人材の採用・育成

新卒及び中途採用活動強化

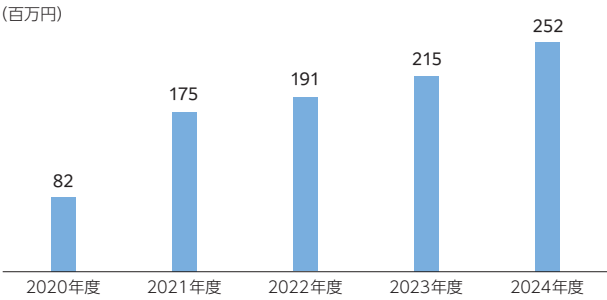
企業間の競争が激化し、環境変化が加速している中、「創造と革新の経営」を実現し、ステークホルダーの期待に応えつづけるためには、多様な人材の能力・アイディア・価値観等を受容して新たな価値を生み出していくことが重要であると考えております。この考えに基づき、事業戦略を遂行するために必要な人員の確保に向け、新卒及び中途採用活動を推進しております。当社では働きがい・働きやすさのある社内環境整備に取り組んでおり、新卒採用活動においては「マイナビ・日経2026年卒大学生就職企業人気ランキング」の「クレジット・信販・リース・その他金融」部門で第2位を受賞しました。今後も働きがい・働きやすさの向上に努め、人材基盤の強化を図ってまいります。

中途採用活動においては、事業課題にスピーディに対応し、各事業領域をさらに拡大すべく専門スキル人材を積極的に採用しております。今後も多様性を確保しつつ、組織力の向上を図ってまいります。

新卒採用人数・中途採用人数の推移



研修費の推移



デジタル人材の育成

デジタル推進の一翼を担う人材の育成を目的として、2023年4月より「デジタル人材育成プログラム」を実施しております。2024年度は社員24名を選抜し、デジタル基礎研修(第3期)を実施しました。加えて、デジタル基礎研修の評価により選抜された社員(第1期~第3期合計39名)については、より高度な専門スキル(データ分析、プログラミング、AI、UI/UX等)習得研修の実施により、デジタル推進における中核人材の育成を推進しております。

また、幅広い層のデジタルリテラシー向上を目的に、一部研修受講者及び管理職以上の社員に対しては、動画学習サービスのアカウントを付与し、継続的な学習を支援する取り組みを実施しております。



リーダーの育成推進

(「ACOM Leadership Principles」策定)

当社のリーダーとは、組織を持続的な成長に導くことのできる人材であり、管理能力に優れたマネージャーとしての要素だけではなく、メンバーの成長を支援する能力も重視したリーダーの育成に取り組んでおります。2023年4月にリーダー要件「ACOM Leadership Principles」を策定し、2024年度はこのリーダー要件をテーマとしてリーダー同士がカジュアルに対話できる機会『Leadership Café』を3拠点計9開催実施しました。

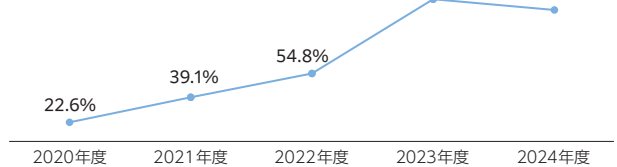
また、本施策以外にもビジネススクール等の社外派遣やAIを活用したコーチングの利用等、次世代リーダー及びリーダーに対して、成長や新たな気づきに繋がる支援施策をおこなっております。

働き方改革

男性社員の育児休業取得促進

男性社員の育児休業取得率100%を目標に掲げ、2024年度は、男性の育児休業取得の理解促進を目的とする管理職への情報発信やDEI・ヘルスケアに関する情報発信ツールの導入を実施し、男性社員が育児休業を取得しやすい環境づくり及び育児休業の取得を促進しております。

男性社員の育児休業取得率の推移



※当該年度に育児休業を取得した男性労働者数 ÷ 当該年度に配偶者が出産した男性労働者数
※各期末時点で算出

ライフステージ別 各種制度

妊活	妊娠	出産	育児
ライフサポート休暇 不妊治療に関する休暇		産前産後休暇 出生時育児休暇	育児休暇 復職後
	出産育児の支援に関する休暇 妊娠中の体調不良等で利用	出産育児の支援に関する休暇 出産・育児の援助をする必要があるときに利用	復職時の面談 復職支援手当 短時間勤務(6時間or7時間) 看護有休 積立有給休暇(家族の看病等) ならし保育に関する休暇 有児時間(3歳まで)
社内相談窓口の設置、DEIやヘルスケアに関する情報発信ツールの提供			

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍

女性社員が生き活きと活躍できる環境づくりとして、女性が自律的にキャリア形成のために一歩踏み出すチャレンジを支援する研修「Woman Career Program」を2022年度から実施しております。2024年度は第3期「Woman Career Program」を実施しました。これまでに50名の女性社員が受講し、うち11名が経営幹部候補の育成を目的とする選抜研修へ応募する等、次のアクションに繋がっております。

	2024年度	目標(2027年度)
係長以上の役職に占める女性労働者の割合	23.0%	26.5%
管理職に占める女性労働者の割合	9.3%	11.0%

健康経営の推進

社員が心身ともに健康であることが社員の幸福と企業の発展に繋がると考え、健康経営に対する方針(「健康経営宣言」)の下、役員・人事部・衛生委員会・産業医・健康保険組合等が連携し、社員が活き活きと働ける環境づくりに取り組んでおります。

取組みの結果、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度において「健康経営優良法人」の認定を4年連続受けております。



人事評価・報酬

賃金の引上げ

生み出した収益・成果に基づいて、自社の状況を踏まえた適切な方法で賃金の引上げ等による処遇改善をおこなっております。基本給の引上げについては、直近3回実施(2023年4月、2024年4月、2025年4月)しております。

賃金の引上げ率(基本給の上昇率)※1

2023年4月	2024年4月	2025年4月
5.2%※2	4.9%	4.1%

※1 引上げ率には定期昇給も含む

※2 定期昇給を除くベースアップ分は、2022年10月支給分から前倒して実施

社員エンゲージメント

ビジョン浸透

中期経営計画(2022~2024年度)を策定する際にビジョンの見直しを実施し、ステークホルダーごとへの約束をより明確にしました。加えて「Vision Book」を作成して全社員に配布し、2022年9月からはこの「Vision Book」を活用しながら、当社ビジョンについて役員と社員が対話する「ビジョン浸透プログラム」を開催しております。3年目にあたる2024年度は、ビジョンに沿った行動の習慣化を目的にグループで議論し、ビジョン実現のための具体的なアクションプラン(『グループ宣言』)を考え、実践する取組みを実施しました。



成長と挑戦の支援

当社では社員のチャレンジを奨励し、「創造と革新の経営」を実践する組織を目指すことが、企業価値の向上に繋がると考えており、2023年度からアコムグループ横断ビジネスコンテスト『DRIVE』を実施しております。第2回にあたる2024年度は、71件の応募がありました。新規事業から業務改善まで幅広い提案を応募可能とし、社員誰もがチャレンジできる仕組みを推進しております。

成果に報いる制度構築

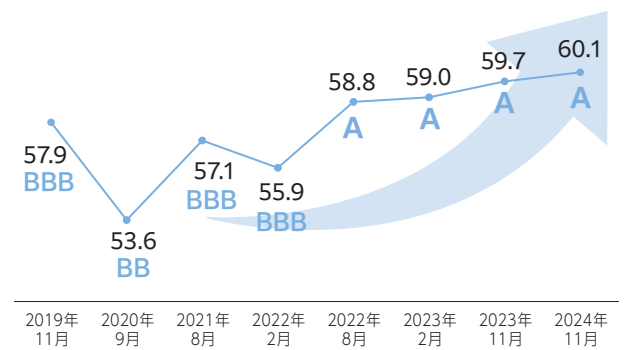
社員の頑張りや成果に対して、より報いることができる制度とすることで就業意欲や働きがいを高め、一人ひとりがさらに高いパフォーマンスを発揮する組織を目指しております。2024年度は賃上げ対応以外に賞与においてもこれまで以上に成果を反映できる仕組みに変更いたしました。2025年度は賞与における業績給の引上げを予定しており、年間賞与の引き上げ率は7.7%となる見込みです。

社員意識調査

2019年から社員の期待度・満足度を計測し、組織のエンゲージメント状態を定点観測する社員エンゲージメント調査(株式会社リンクアンドモチベーションが提供する「モチベーションクラウド」)を実施しております。また、リンクアンドモチベーション主催の「ベストモチベーションカンパニーアワード」では、6年連続大手企業部門(5,000名未満)トップ10を受賞しております。調査の結果を踏まえ、役員、部長、人事部でコミュニケーションをとりながら社員と組織のエンゲージメント向上に取り組んでおります。



エンゲージメントスコアの推移



※エンゲージメントスコア(偏差値)は50.0が基準

※エンゲージメントのレーティングはAAA(スコア67.0以上)からDD(スコア33.0未満)まで11段階

※当社、国内グループ会社及び海外グループ会社への出向者を含む全体の数値を記載