



# PERSOL Technology Overview

～AI・DXを軸としたグループの取り組みと今後の方向性～

22 July 2025

パーソルホールディングス株式会社

パーソルホールディングス株式会社

2025年7月22日(火) 開催

IR DAY 2025 書き起こし

【執行役員 CIO/CDO 柘植】

パーソルホールディングス CIO/CDO の柘植と申します。本日はどうぞよろしくお願い致します。

パーソルホールディングス  
執行役員 CIO/CDO

柘植 悠太 (Tsuge Yuta)

経歴：

- 2006年 パーソルキャリア（旧インテリジェンス）入社  
法人営業を担当
- 2011年 事業企画/営業企画にて事業戦略立案・実行を担当  
（※この時からIT/テクノロジー部門も管掌）
- 2017年 経営企画にて中長期戦略の立案・推進を担当
- 2019年 執行役員として、テクノロジー本部 兼 新規事業開発本部 を管掌
- 2022年 パーソルホールディングス グループ執行役員CIO/CDO に着任



まず最初に自己紹介させてください。

私は2006年にパーソルキャリアに入社し、営業からスタートしました。そしてその後、事業企画、営業企画、経営企画と企画畑を経験いたしました。この時からITテクノロジー部門も管掌しております。そして2019年から本格的にテクノロジーに軸足を置き、2022年から今のポジションである、ホールディングスの CIO/CDO を務めております。

HR 事業に携わっている歴も非常に長く、営業、企画、そしてテクノロジーと様々な部門を経験しているのが特徴だと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

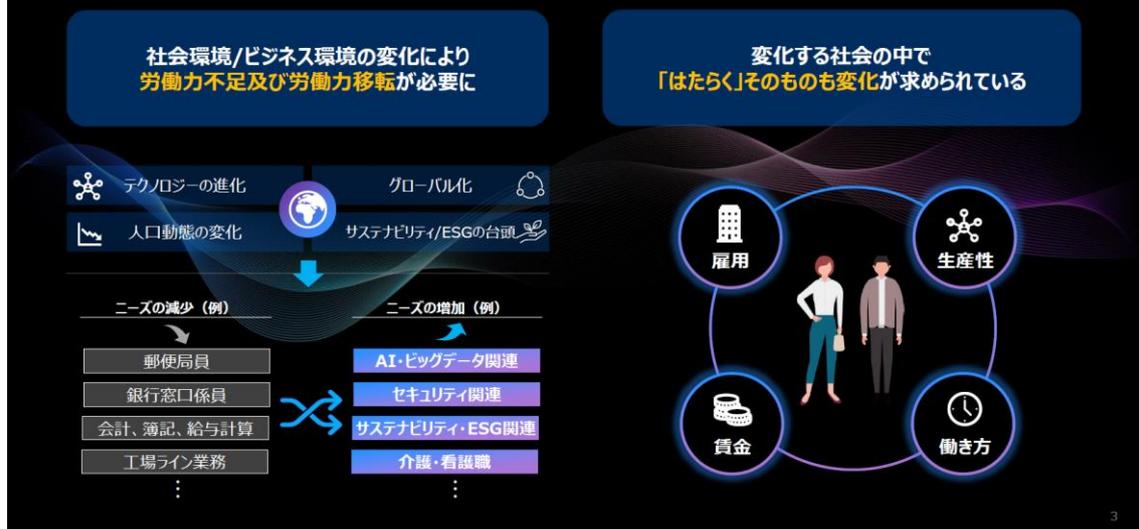
本日の趣旨

- 1 パーソルグループの方向性
- 2 テクノロジー施策の取り組み事例
- 3 今後に向けて

本セクションは機能戦略の位置づけであり、個別事業の業績へのインパクトについては記載を控えております。

本日は、こちらの3点についてお話をしたいと思っています。1つ目がパーソルグループの方向性、2つ目がテクノロジー施策の取り組み事例、3つ目が今後に向けてということでお話しさせていただきます。

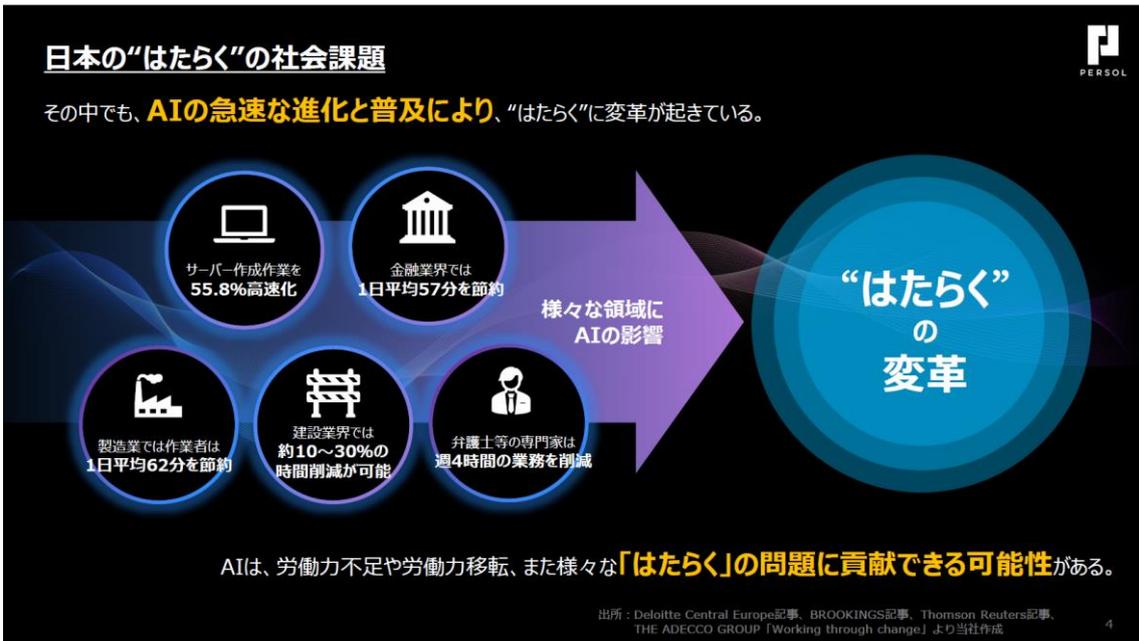
## 日本の“はたらく”の社会課題



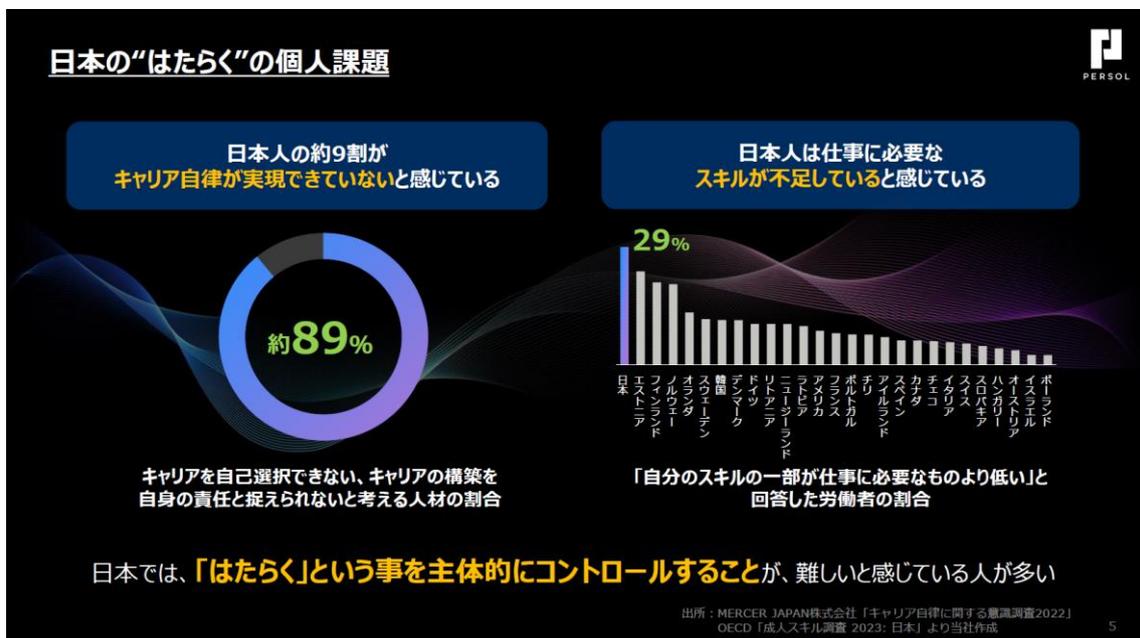
まず1つ目、日本の“はたらく”社会課題です。こちらに記載がありますとおり、日本では言わずもがなですが、労働力不足及び労働力の移転が問題になっております。

社会やビジネス環境の大きな変化にともない、スライド左側の下段左にあるような職種ではニーズの減少が見込まれています。代わって、その右にあるような職種ではニーズの増加が予測されています。ここに労働力の移転が必要になってくるという課題があります。

またそれだけではなく、生産性の問題、はたらき方の問題、賃金の問題、はたらく個人と法人の雇用のあり方の問題、つまり“はたらく”そのものも大きな変化のタイミングだと考えております。



そして大きく社会が変わろうとする中で、さらにAIの急速な普及と進化が加わることによって、その変革が加速していると感じております。ただ、AIは日本の労働力不足や労働力の移転の問題を解決できるような可能性も持ったテクノロジーだと思っておりますので、しっかりとこのAIを活用していきたいと考えております。

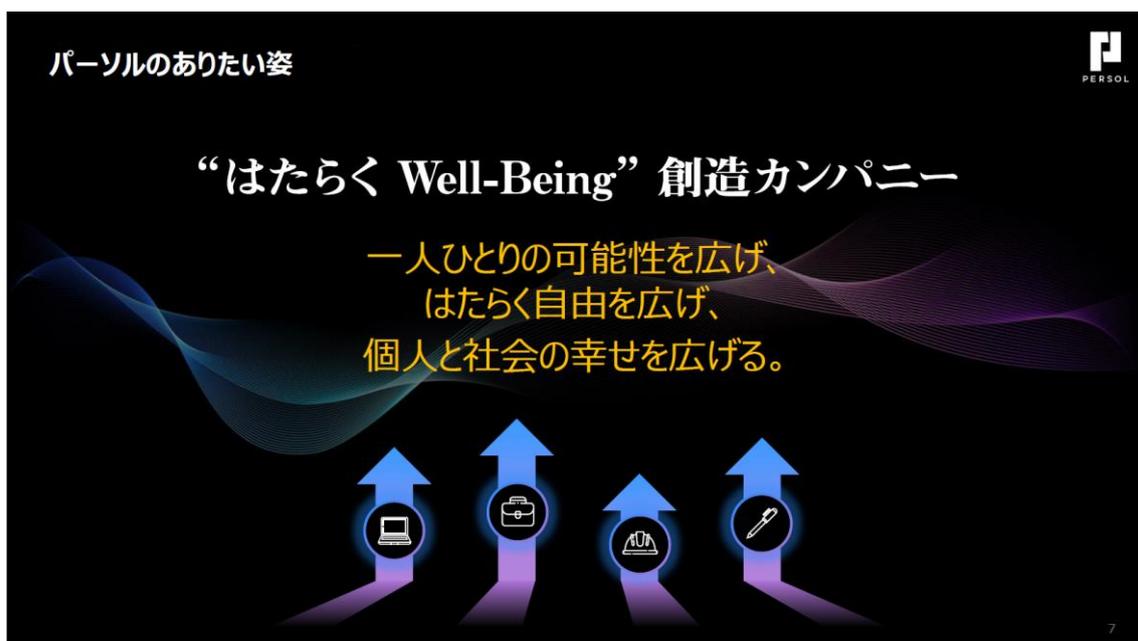


一方で個人側の課題ですが、日本においてはキャリア自律が実現できていないと感じている人が89%おり、また、自分の仕事に必要なスキルが不足していると感じている割合が世界の中で非常に高いという結果が出ています。つまり、日本では“はたらく”ということ自体を主体的にコントロールすることが非常に難しいと感じている個人が多いという状況です。これは、日本が過去に成長してきた背景でもある、終身雇用や年功序列、ジョブローテーションといったような日本独特のはたらき方が、今となっては課題になっているのではないかと考えております。



今説明してきた個人課題・社会課題がありますが、我々は個人課題を解決することで社会課題に貢献していきたいと考えております。自己選択できる個人の方が増えれば、社会の流動性や受容性が拡張し、“はたらく”がアップデートされていくのではないかと考えております。

このような個人課題を抱えている状況下において、現在、転職実現者数は 325 万人と言われております。一方で、いずれ転職したいと考えている個人の方は 2,800 万人いるため、自己選択できる個人の方や、もっとスキルアップした個人の方が増えれば、まだまだ転職市場拡大の余地は大きいと考えております。自己成長・自己選択できる個人を増やし、“はたらく”の自由を広げてまいりたいと考えております。



これが、中期経営計画 2026 に掲げております“はたらく Well-Being”創造カンパニーの在り方ではないかと考えています。

本日は本当に一例なのですが、この事例を実現できた動画をまとめておりますので、ご覧ください。

【動画は[こちら](#)】

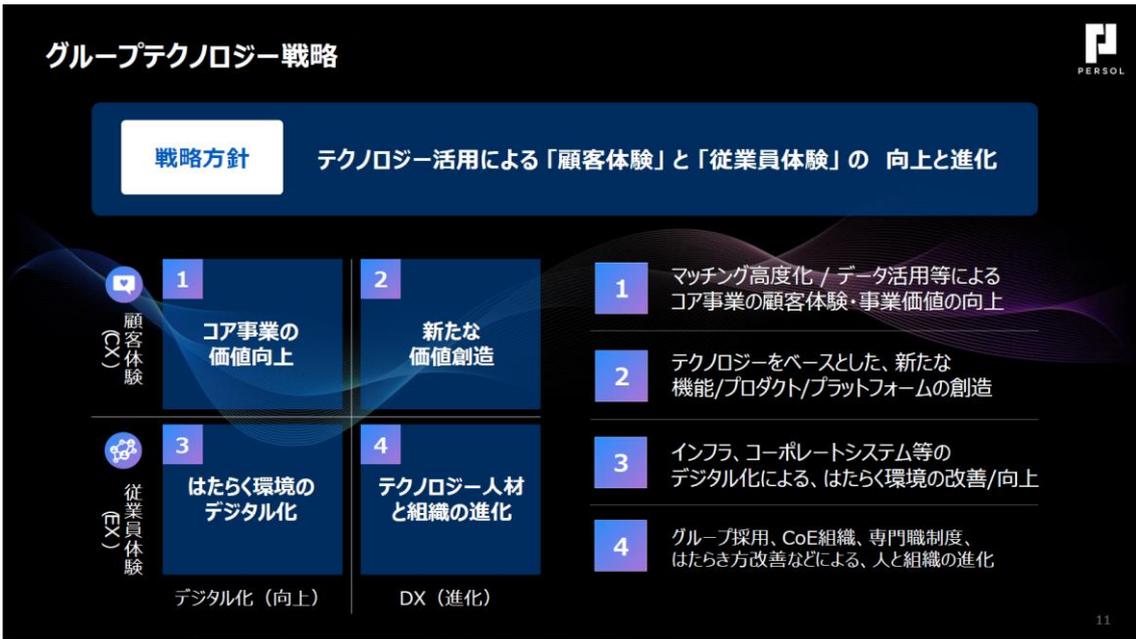


いかがでしたでしょうか。

本当に一例ですけれども、一人ひとりの可能性を広げ、はたらく自由を広げ、個人と社会の幸せを広げることが実現できている事例なのではないかと感じております。



次に、ここからは具体的なテクノロジーのお話について説明できればと思っております。



中期経営計画 2026 の 3 年目（最終年度）に差し掛かっておりますが、それと同時に並行して進めているグループテクノロジー戦略についてご説明させていただきます。

大きな戦略の方針はこちらに記載がありますとおり、テクノロジー活用による「顧客体験」と「従業員体験」の向上と進化をコンセプトに掲げてまいりました。

具体的には、縦軸に顧客体験と従業員体験、横軸にはデジタル化と DX を取り、1 つ目、コア事業の価値向上、2 つ目、新たな価値創造、3 つ目、はたらく環境のデジタル化、4 つ目、テクノロジー人材と組織の進化といった 4 つのテーマを掲げて進めてまいりました。本日はこの 4 つのテーマについて事例をご紹介させていただきます。



まず 1 つ目、コア事業の価値向上からです。

## ■ doda×AIマッチング (1/2)

コア事業の価値向上

新たな価値の創造

環境のデジタル化の推進

テクノロジー人材・組織の進化



AIマッチングを活用し、「キャリアの可能性を広げる」取り組みを継続中

13

1つ目の事例として、dodaのAIマッチングについてご紹介させていただきます。

実はdodaは2019年からAIマッチングを内製化で進めており、その取り組みは今も進化させ続けております。その中のロジックは非常に複雑であり、応募予測のAIや書類通過予測のAIが組み込まれていたり、求人と個人をマッチングするときにタグというものを作るのですが、そのタグをどんどん抽出していく機能であったり、はたまた個人の方が気づいていないような潜在ニーズを探っていくといった様々なロジックが実装されております。この結果、2021年にはAIによる求人紹介が30%程度だったものが、2024年には50%になっております。AIを使って求人をご紹介するだけであれば、100%にすることは可能ですが、ただ紹介してもその求人紹介に意味はなく、しっかりと応募していただき、面接していただき、転職を成功していただくことがゴールですので、よりそのマッチングの先を見たマッチングロジックを実装するということに重きを置いております。スライド右側下段に記載がありますが、単純に紹介するだけではなく、しっかりと書類選考に合格する数が30%増しております。

法人と個人の方が実際にお会いいただくことで、その個人の方、法人の方の機会を最大化できるような成果が上がっているのではないかと考えており、これらの取り組みを進めております。

## ■ doda×AIマッチング (2/2)

コア事業の価値向上  
環境のデジタル化の推進

新たな価値の創造  
テクノロジー人材・組織の進化



本日はこの人材紹介のマッチングをもう一段深くご説明させていただきたいと思います。

なぜ今申し上げたようなことができているかというロジックの深いところに、3つの難しさがございます。

1つ目は、理想と現実の乖離です。転職活動をする個人の方は理想をお持ちですが、実際に転職活動をスタートすると様々な問題からその理想が実現できなかつたり、難しい問題に直面したりということがよく起こります。例えば、日本においてはまだまだ転職が初めてだという方もいらっしゃいますので、自分の市場感や保有しているスキル、今どんな求人が出ているのかということがわからない状態で理想だけが先行し、転職活動を進めていく中でどんどん理解が深まるというようなことがあります。ここについてはキャリアコンサルタントが寄り添うことで、しっかりと個人のユーザーの方に自分自身の強みやマーケット感のようなものをご理解いただくということを体現しております。

そして2つ目、ユーザーの心境の変化です。転職活動はうまくいく時もあれば落ち込む時もあり、様々な心境変化がありますが、その心境の変化によって転職活動の動き方が大きく変わることがございます。ここも、今はキャリアコンサルタントがしっかりと個人の方に寄り添い、しっかりと心境の変化を捉えて、その方の状態合った最適な提案をさせていただいております。

3つ目は、マッチングは常に流動的であるということです。個人の方と求人がいかにマッチングしていたとしても、求人側の状況や個人側のライバルは常に変わるため、需給バランスに大きく左右されます。このマッチングの難しさをしっかりとAIマッチングの中に実装しなければ、転職成功までは導くことができません。この、条件と条件をN対Nで当てていくといったマッチングは当然のことながら実装しますが、それに加え、シチュエーションやタイミングによってご紹介する求人をしっかりとユーザーの方に合ったものに合わせて変えていくことを、このロジックの中で実現しております。

これは今まで積み重ねたノウハウと豊富なデータ、そして人からAIにマッチングのプロセスをどんどん転換していくことを再現することで、実現できています。単純なデータマッチングだけではなく、個人の状況や心境の変化に合ったマッチングを実装して転職成功に導くということが、非常に重要なポイントであり、非常に難しいポイントになります。

## ■ テンプスタッフ×派遣スタッフ向けアプリ

コア事業の価値向上  
環境のデジタル化の推進

新たな価値の創造  
テクノロジー・人材・組織の進化

### 派遣スタッフ向けアプリ 「テンプアプリ」

### スタッフ接点において目指す世界観

デジタルタッチポイントによるエンゲージメント強化

勤怠連絡

給与明細確認

契約内容確認

各種申請

問い合わせ/チャット

就業相談/サポート

累計  
利用者数<sup>※1</sup>

**30万超**

アプリ  
利用率<sup>※1</sup>

**70%超**

※就業中の方

スタッフからの  
問合せ<sup>※2</sup>

**2倍超**

派遣会社  
総合満足度<sup>※3</sup>

**No.1**

(6年連続)

データやテクノロジーを活用し、**サービス品質をさらに向上させ、スタッフの可能性を広げる**

- 安心してはたらかせられる心理的安全性向上
- スタッフのエンゲージメント向上によるスタッフの離職率低減

LTV向上

- データによるリアルタイムな状況把握と個々に合わせた提案
- 接点増加による稼働継続率や再就業率の向上

※1: 2025年7月時点 パーソルテンプスタッフ実績 ※2: 2025年5月と2021年9月を比較 ※3: 「派遣スタッフが選ぶ」派遣会社満足度ランキング2019年～2024年総合満足度1位 (派遣の働き方研究所)

次に、派遣事業のテンプスタッフの派遣スタッフ向けアプリのご紹介をさせていただきます。

こちらにありますように、派遣スタッフの方に「テンプアプリ」というものをご提供させていただいております。

このアプリの中では、給与明細の確認や勤怠の連絡ができたり、パーソルに問い合わせができたりというような機能がございます。データによって、リアルタイムでの個人の方の状況を把握することで、しっかりと個人の方に合わせたご提案ができるということを狙って、このようなアプリを提供させていただいております。例えば、残業時間が3日連続増えてしまったスタッフの方がいたときに、データ上ですぐに検知できるため、こちらから、「残業時間が多くなっているみたいですけど大丈夫ですか？」というような提案ができます。デジタル上でしっかりとスタッフの方の動きを把握し、様々なフォローや提案をさせていただいております。

またスタッフの方視点でも大きなメリットがあります。一番は問い合わせではないかと思っております。これまで、はたらいっている中でちょっとした悩みや不安が生じた場合の相談手段は、メールか電話しかありませんでした。しかし、メールを送るほどでもない、文章にするのは難しい、電話をするほどのことでもないといった、些細な悩みがある場合、それがどんどん大きくなっていってしまうということがありました。その点、このチャット機能やアプリがあることで、気軽に連絡できるようになり、スタッフの方にとっても自分のはたらいっている情報がすぐに確認できるだけでなく、そういったコミュニケーションがもっと気楽に行えるようになるというメリットがございます。

こういったアプリの機能を、しっかりとユーザーの方に使っていただくことによって、今申し上げたスタッフからの問い合わせは2倍になり、より早い段階で不安や心配な点を検知できるようになりました。また、アプリの利用率は就業中の方の70%を超え、累計利用者数も30万人を突破しています。

データとテクノロジーを活用し、サービス品質をさらに向上させることでスタッフの方の可能性を広げていきたいと考えております。また、この結果が6年連続派遣会社としての総合満足度 No.1 という結果にもつながっているのではないかと考えております。



法人側にも同じようなシステムを導入しております。クライアント向けの業務プラットフォーム「T-PLA」です。テンプスタッフプラットフォームの略でティーブラと呼んでおります。

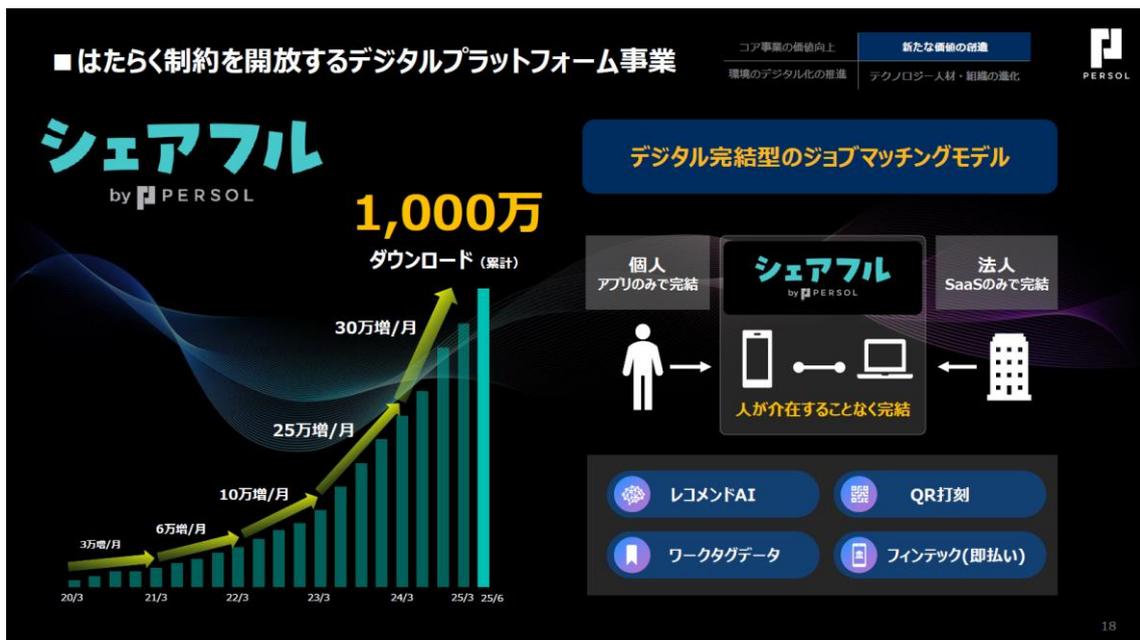
T-PLA では、派遣に関する様々な情報の一括管理や人選状況の可視化、また関係資料のダウンロードや派遣に関する Q&A などが確認できるようになっております。クライアントにとっては、このシステムを開けていただくだけで、すべて派遣に関する取り組みが完結することになっております。一方で、我々にとっては、法人のお客様がどういったことに興味があり、どのような動きをしているのかということが把握でき、さらに深い提案や新規案件の検知につながっております。

人材派遣業界では初の B to B プラットフォームであり、導入者数は既に 2 万社以上を超えております。この取り組みが IT 賞の顧客事業機能領域を受賞しており、こういったデジタルの取り組みが社外からも評価されております。

クライアントに対してもデータやテクノロジーを活用し、サービス品質をさらに向上させ、クライアントの可能性をどんどん広げていきたいと考えております。



次に、新たな価値創造について取り組みを紹介させていただきます。



シェアフルの事例です。

シェアフルはスキマバイトを探すサービスですが、特徴としてはスライド右下にあるとおり、AIによるレコメンドや、QRの打刻、ワークタグデータの蓄積や、給与の即払いといったような機能が挙げられ、すべてデジタル完結型でマッチングするモデルです。

個人もアプリのみの利用で完結し、法人も SaaS のみで完結するということで、人が介在することなくマッチングが成立するモデルになっております。

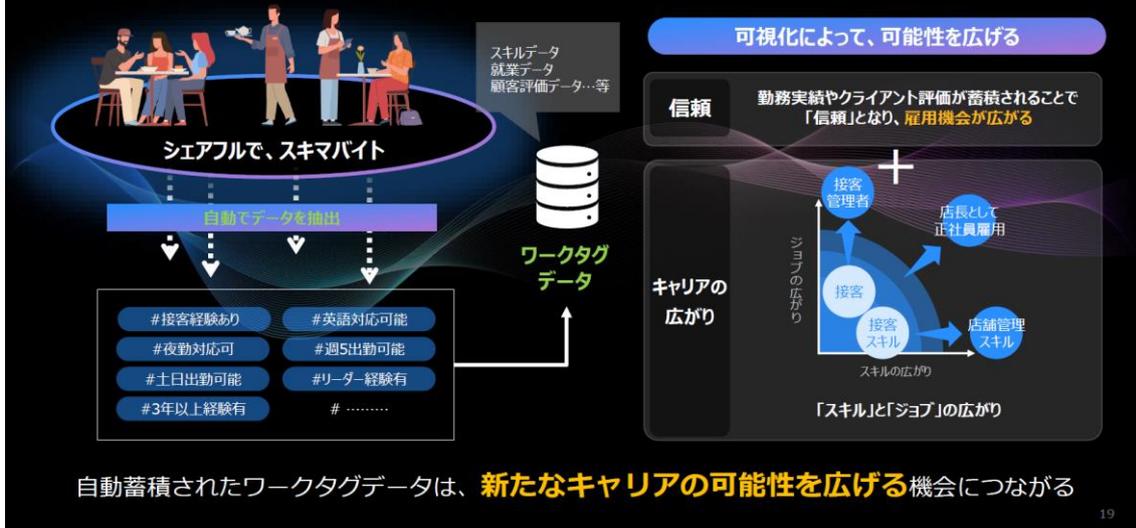
## ■ ワークタグデータによってキャリアの広がる可能性

コア事業の価値向上

新たな価値の創造

環境のデジタル化の推進

テクノロジー人材・組織の進化



その中でも今回ご紹介したいのが「ワークタグデータ」です。シェアフルでスキマバイトをしていただくと、自動でそのデータが抽出されます。左下にありますように、こういったタグがどんどん抽出され、その個人の方の「ワークタグデータ」として蓄積されます。また、タグだけではなく、就業データや顧客からの評価などもどんどん蓄積されていきます。

なぜこれがキャリアを広げていくことに繋がるのか。その点についてはスライド右側をご覧ください。横にスキルの広がり、縦にジョブの広がり示しています。我々はスキルを構造化しており、今、個人の方が保有しているスキルの先にどういったスキルがあるのかを把握しているため、次のスキルアップのご提案が可能です。また、ジョブの広がり観点からも、「この仕事ができるのであれば次この仕事ができるのではないかと」いったご提案も行うことができます。

その結果、先ほどご覧いただいた動画にもありましたように、スキルとジョブが広がることで、はたらく個人の方も気づいていないような可能性をこちらからご提案させていただき、最終的にはキャリアが広がるということが実現できるのではないかと考えております。

以上より、この自動蓄積された「ワークタグデータ」は新たなキャリアの可能性を広げる機会に繋がっているのではないかと考えており、どんどん個人の方のキャリアの可能性を広げていきたいと考えております。



これまでご紹介させていただいたもの以外にも、様々な AI 取り組みを進めております。Staffing SBU においては AI スキルシート作成、AI 求人マッチング、スタッフ評価の AI コメント生成、Career SBU においては、AI 職務経歴書作成支援、AI スカウトメールの自動化、BPO SBU においては請求書の発行や業務自動化の AI 化といったものに取り組んでおります。

今日は時間の関係上細かくご紹介できませんが、こういった形で様々な AI を活用して様々な価値創造を行っております。



次にはたらく環境のデジタル化の事例をご紹介させていただきます。

## ■ 社内システム/インフラの刷新

コア事業の価値向上

新たな価値の創造

環境のデジタル化の推進

テクノロジー人材・組織の進化



### コーポレート系システム大幅刷新

～グループデータドリブン経営の実現へ～

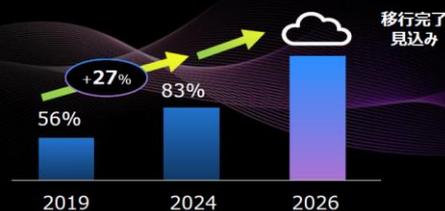


施策効果

1. 経営指標、KPI把握による意思決定スピードの向上
2. 作業時間削減、効率化、AI化による生産性の向上
3. グループ従業員3.6万人の人材データ活用
4. 財務、購買、総務、取引データ活用による最適化

### 既存システムのクラウド移行

～柔軟性と俊敏性の高いビジネス基盤の構築～



施策効果

1. スピードと俊敏性の向上による競争優位性の強化
2. IT基盤のモダン化による業務効率向上・自動化の進展
3. クラウドベンダー側での最新の対策実施によるセキュリティの向上
4. 柔軟なリソース活用によるコスト最適化

システムやインフラを最新化することで、テクノロジーを活用できる土台を形成

22

社内システム/インフラの刷新に関してですが、この中期経営計画 2026 期間において、購買システム、財務システム、人事システムといったような、コーポレート系システムの大規模な刷新を進めております。

この取り組みにより、経営指標や KPI の把握スピードが速まることで、意思決定スピードが向上し、経営のレベルが高まることや、生産性向上といった効果が期待されています。

既存システムのクラウド移行も計画的に進めております。来年 2026 年には完了する見込みで今プロジェクトを進めており、これにより、柔軟性と俊敏性の高いビジネス基盤が構築できるのではないかと考えております。この 2 つの事例は、システムやインフラを最新化することで、テクノロジーを活用できる土台になるような取り組みであると考えております。このような、テクノロジーを活用するための土台となるような取り組みもしっかりとグループで進めております。



もう1つ事例を紹介させていただきます。社内版のGPT、生成AIの活用です。

「パーソナルチャットアシスタント」と呼んでいる、パーソルの中で使えるチャット機能を導入しています。こういった取り組みは各社さんいろいろ進められていると思いますが、我々は生成AIの普及初期である2023年8月に、グループ内向けチャットGPTをリリースいたしました。

本当にこのようなことに興味ある社員がボトムアップ型でどんどん取り組みを広げていくという、浸透のさせ方にもこだわりを持って進めてまいりました。

その結果、横でのつながりであるラーニングコミュニティは4,000人を超え、各所で開催されている様々な勉強会やイベントには、6,000人以上が参加しています。また、次々に便利なプロンプトが生み出されており、それを活用している回数も1.6万ダウンロードと、ボトムアップ型でどんどん取り組みを推進しております。

この成果として、既に月間ユーザーが1万人を超えており、累計の想定される利益貢献額は10億を超えています。個社だけではなく、グループ全体での取り組みであること、また、ボトムアップ型での文化・コミュニティ形成が評価され、昨年のJapan HR DX Awardを受賞いたしました。

■ 社内向けAIエージェント開発の加速

コア事業の価値向上  
環境のデジタル化の推進

新たな価値の創造  
テクノロジー人材・組織の進化

PER SOL

現場社員による、社内向け「AIエージェント」の開発を加速

CRE8  
ノーコード・ローコードで  
AIエージェントの開発可能

ドキュメント生成  
エージェント

リサーチ  
エージェント

ワークフロー  
エージェント

Q&A  
エージェント

開発者の  
非エンジニア率 **99%**

実際に現場開発されたエージェント例

- ・ 様々なファイル形式を読むエージェント
- ・ 議事録作成エージェント
- ・ 画像からテキスト変換エージェント
- ・ サポートデスクエージェント
- ・ IT環境FAQエージェント
- ・ ツール開発ナレッジ検索エージェント
- ・ 各種申請補助エージェント
- ・ 勤怠申請エージェント
- ・ …

非エンジニア社員が、自身の業務効率化に必要なAIエージェントを開発

24

今、社内版 GPT、生成 AI の活用を新たなツールに進化させようとしております。「AI エージェント」です。2025 年 1 月にはノーコード・ローコードで「AI エージェント」を作成できる機能をリリースいたしました。これにより、現場社員によって、社内向けの「AI エージェント」がどんどん作られており、ワークフローに関するものやドキュメント生成に関するもの、リサーチに関するものや Q&A、FAQ に関するものなど、様々な「AI エージェント」が今生ま出されております。この「AI エージェント」を開発している社員の 99% は非エンジニアです。営業や企画、サポートなど、エンジニア以外の様々な社員がこの「AI エージェント」を開発しております。自分自身の業務効率に必要な「AI エージェント」を現場で開発し、自分が作った後、隣の人やチームで活用することで、生産性を高めて環境をどんどんデジタル化していきたい、このような形で取り組みをさらに進化させております。

[4] テクノロジー人材と組織の進化

PER SOL

顧客体験

1 コア事業の  
価値向上

2 価値創造

3 デジタル化（良化）

従業員体験  
(EX)

4 テクノロジー人材  
と組織の進化

デジタル化（良化）

DX（進化）

25

続きましてテクノロジー人材と組織の進化についてご紹介いたします。

## ■ CoE施策と組織進化

コア事業の価値向上  
環境のデジタル化の推進

新たな価値の創造  
テクノロジー人材・組織の進化



### Center of Excellence (CoE)



**“専門性高い人材の獲得”と“事業変革の実行力”を高める仕組み**

26

1つ目は、この中期経営計画 2026 におけるテクノロジー戦略の目玉施策でもある、「CoE（センター・オブ・エクセレンス）」という取り組みです。ホールディングスでスライドに記載しているような専門人材を一括採用し、その採用した人材を SBU に派遣することで、SBU の DX 化や AI 化を推進していくというスキームです。この取り組みを進めるに至った背景には、グループでデジタル人材やテクノロジー人材が少なかったという課題があります。加えて、個社ごとで採用のノウハウがなく、採用ができない上に、採用した後の受け入れも難しいという課題がありました。そこで、ホールディングスで一括して採用し、派遣することで、SBU の DX 化・AI 化を加速するという事にチャレンジいたしました。この取り組みは約 2 年半継続していますが、ようやく成功の兆しが見え始め、成果が出てきたのではないかと感じております。

まず人員数についてですが、初めは本当に少人数からのスタートでしたが、現在は 100 人を超えるような規模になっており、SBU にも大きなインパクトを与えられるような人数になっております。また、採用力がしっかり強化され、今では専門人材の採用がスムーズにできております。

2つ目に戦略的なアサインです。やはりインパクトある案件にアサインするということが大切であり、どのように戦略的に重要な案件にアサインしていくかということも試行錯誤を繰り返してきました。今では「CoE 人材」は事業の中核を担うようなプロジェクトにアサインされております。

そして 3 つ目は、事業接続です。これが最も苦労した点です。会社が異なるため、ホールディングスと個社の間には大なり小なり壁が存在しており、協業することがなかなか難しく、どのような形で、どういった役割分担で進めていけば良いのか、お互い混乱するような場面もありました。その中でも、試行錯誤を繰り返しながら取り組みを進め、「CoE 人材」は今ではもう SBU 側にとってもなくてはならない存在となりました。大きなプロジェクトを始めるときには「CoE の専門人材にぜひこのプロジェクトに入ってもらいたい」と、頼られる存在となっております。事業接続がうまく進んできたと感じています。

この取り組みが評価され、先ほどの IT 賞の別部門であるマネジメント領域においても表彰されました。

専門性高い人材の獲得と事業変革の実行力を高める取り組みに繋がったと思っております。



そして最後の事例、テクノロジー人材を引きつける“はたらく”環境についてご紹介させていただきます。

まず1つ目が、テクノロジー職種の方々に向けた専門人事制度の設置です。

我々の専門人事制度の特徴は大きく2点あり、1つ目が市場価値に準じた報酬レートです。常にマーケットの報酬レートを見ながら、市場価値に合わせた報酬をお支払いしております。2つ目が、相対評価ではなく絶対評価することと、成果に加えてその専門人材のスキルがどれだけ伸びたかということの評価するスキル伸長評価の設置です。この2つの人事制度によって、テクノロジーの専門人材は安心して専門性を磨き続けられ、そしてその保有スキルに対する公平な評価が実現できているのではないかと考えております。

2つ目は、はたらき方の自由です。特に今回は場所に関する自由についてご紹介させていただきます。1つ目の特徴は全国採用です。北海道から沖縄まで採用活動をしております。加えて、日本であれば居住地フリーとなっており、国内好きなところに住んでいただいて構いません。北海道で採用して北海道にお住まいの方もいらっしゃいますし、東京で採用後、ご実家に帰られるような方もいらっしゃいます。ライフプランの制約を個人のキャリアの制約にしたくないという思いがあり、このような制度を設けております。近年、介護などの事情でご実家に帰られているような社員も多くありますが、この制度があることで本当に助かるといった声をもらっております。

3つ目は、キャリア自律支援です。こちらも2つ特徴を記載しておりますが、1つ目はグループ内の異動促進です。当社は非常に多くの個社、多くの職種がございますので、グループ内異動を積極的に行っております。加えて寛容な複業制度、社内外複業と記載しておりますが、複業を積極的に認め、社員のチャレンジを後押ししております。社外の複業に関しては一般的かと思いますが、社内にも複業があり、グループの人材をグループ内複業で採用することができるのが特徴です。いきなり社外で複業を始めるのはハードルが高いですが、社内の複業からスタートすることができます。これにより、はたらく社員にチャンスを提供し、自ら選択して挑戦することで社員のキャリア自律を高めたいと考えています。本業に加えて、さまざまな場面や場所を変えることについて後押しすることで、キャリア自律支援を行っております。

パーソルではたらく社員にも、可能性をどんどん広げてもらいたい、はたらく自由を広げてもらいたいと考えており、このような制度でしっかり市場価値の高い専門人材を採用し、成長に貢献していただきたいと考えております。

■ パーソルのテクノロジーに関するオウンドメディア「TECH DOOR」



PER SOL

2025.05.07  
**PROJECT**  
 テクノロジーだけでは変わらない、「企業風土の変革」こそ本質的なDX推進のカギ。グループスプリングス3社共×パーソルテンプスタッフ競合対談

2024.09.26 / 2024.09.30  
**PERSON**  
 ベトナム開発拠点を常に見たアウトプットがらせる開発組織にするために「海外ではたらく魅力とは

2025.04.01  
**STRATEGY**  
 【後編】生成AIで武革を加速せよ——パーソル各社の事業をアップデートするグループAI・DX本部の挑戦

2024.11.05 / 2024.11.06  
**WORK STYLE**  
 パーソルホールディングス・テクノロジー女子会—若手女性社員5人の率直トーク—

2025.03.21 / 2025.04.01  
**APAC LONG Meeting**  
 APAC LONG Meeting開催

2024.10.29  
**WORK STYLE**  
 ワークेशन制度で「はたらくWell-being」を創造。ワークेशनがもたらす組織の進化

2024.04.26 / 2024.09.20  
**PROJECT**  
 04事業部の解は、パーソルグループの変革の目前に現れること

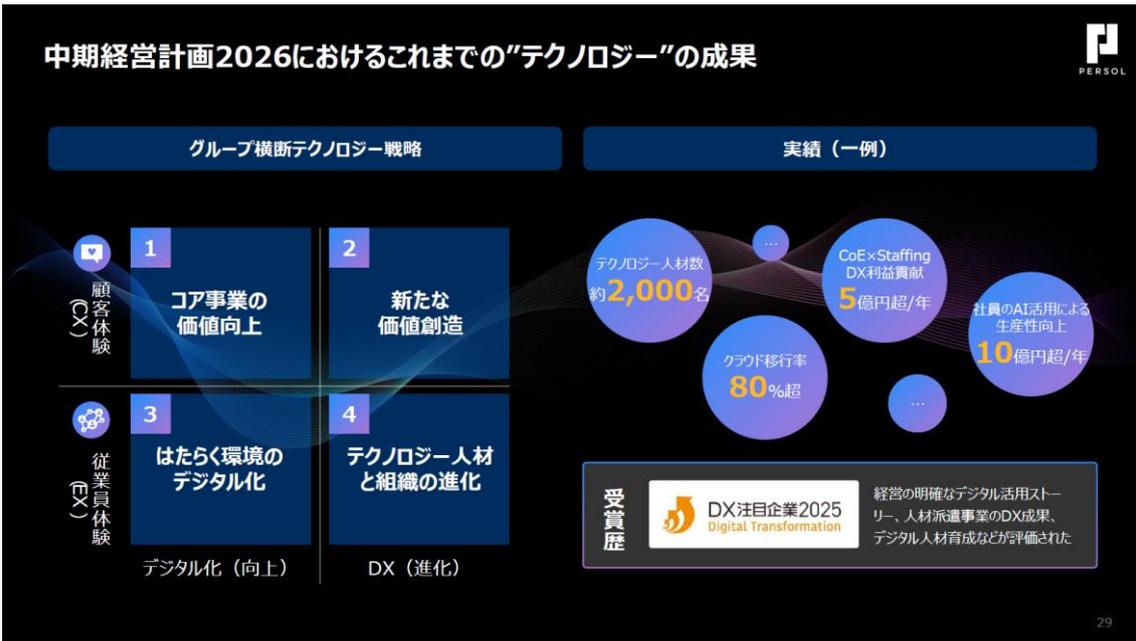
2024.08.05 / 2024.09.20  
**PROJECT**  
 04事業部の解は、パーソルグループの変革の目前に現れること

2024.04.26 / 2024.09.20  
**PROJECT**  
 04事業部の解は、パーソルグループの変革の目前に現れること

2024.04.26 / 2024.09.20  
**PROJECT**  
 04事業部の解は、パーソルグループの変革の目前に現れること

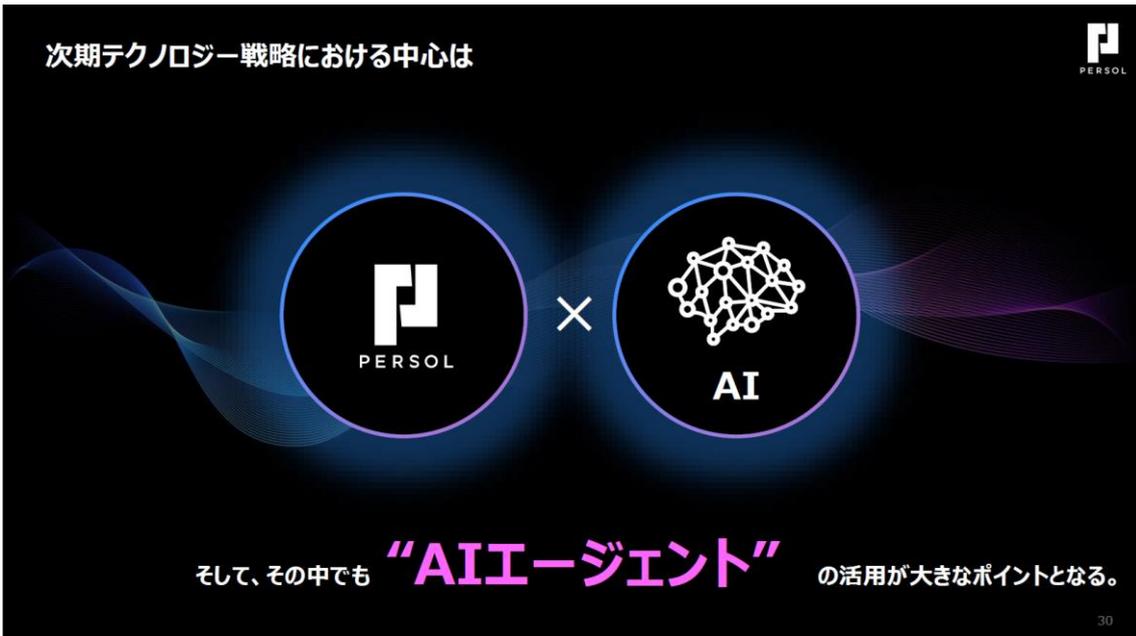
このような取り組みや、社員、プロジェクトの紹介など、テクノロジー人材に関する様々な情報を、我々のオウンドメディア「TECH DOOR」でご紹介しております。

もしご興味がありましたら、「パーソル」「TECH DOOR」と検索していただければこのサイトが出てくると思いますので、ぜひご覧ください。



ここまでテクノロジーに関する具体的な取り組みについてご説明させていただきましたが、ここからは今後について少しお話しさせていただきます。

現在中期経営計画 2026 の 3 年目（最終年度）に入り、しっかり良い形で締めくりたいと考え、取り組みを進めております。テクノロジー戦略に関しても同様で、今年もしっかり成果を出していく年と位置付け、スライド右側に記載しているような実績を含め、その取り組みをしっかりと良い形で終わられるよう、努力しております。また、同時に、来年からは次期中期経営計画がスタートする予定であり、そちらの検討を始めております。今日は、テクノロジーに関して、次期中期経営計画では、現在、どのように考えているのかについてご紹介させていただきます。

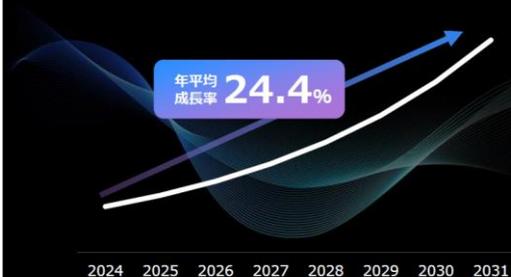


次期中期経営計画のテクノロジー戦略における中心は間違いなく AI です。その AI の中でも「AI エージェント」の活用が大きなポイントになります。

## 次期テクノロジー戦略の中心は“AI”



世界のHR×AI市場規模は急速に拡大予定



AIエージェントの登場により  
HR事業も新たなフェーズへ



AIエージェントによる、**意思決定・実行が組み込まれた高効率モデルへの転換**が進む

出所: KBV Research 「Global Artificial Intelligence In HR Market Size, Share & Trends Analysis Report By Component (Solution and Services), By Deployment Mode (Cloud, and On-premise), By Enterprise Size, By Application, By End Use, By Regional Outlook and Forecast, 2024 - 2031」より当社作成

31

HR×AI 市場は年々拡大することが予想されていますが、加えて「AI エージェント」の登場により、新たな変化が生まれると予想されています。例えばスライド右側に記載しているとおり、AI が候補者を発見し、候補者と企業のマッチングを行い、自動的に調整業務を行い、そして AI が面接官となって面接を評価する、こういったことが現実味を帯びてきております。

過去の AI は、あくまで人が意思決定するための支援に留まっておりましたが、「AI エージェント」は意思決定や実行まで AI が行ってしまふというところが大きなポイントです。

「AI エージェント」が存在する HR 事業と、それ以前の HR 事業では、大きくビジネスモデルが変わるのではないかと考えております。我々も新たなテクノロジーである「AI エージェント」を使って、HR 事業をさらに進化させていきたいと考えております。



単純に AI を使うということではなく、パーソルらしい AI 活用を目指していきたくて考えております。

パーソルらしい AI 活用とは何なのか。まず、競争優位を生まない事務作業を代表するノンコア業務に関しては、徹底的に AI を使って自動化・省力化を行いたいと考えております。次に、競争優位を生むコア業務に関しては、AI の活用に加えて、我々の独自データが競争優位の源泉になると思っており、この独自データをしっかり使っていきたいと考えております。そして、人は人にしかできない部分に注力していき、しっかりと AI を使って競争優位を創出したいと考えております。

これだけだと無機質な AI になってしまいますので、パーソルらしい AI を目指し、ここにパーソルらしい AI の表現を載せていきたいと考えております。一人ひとりの可能性を広げるということにこだわり、AI の中にもしっかりと個人の方に寄り添って可能性を広げるような、パーソルらしい AI の表現をしていきたいと考えています。本日、Career SBU の AI マッチングで話をさせていただいたように、個人の方には様々な心境の変化や、希望と現実の乖離などがあります。我々は、そういった個人の状況をしっかりと把握した上で、寄り添い、ご提案するという姿勢を AI の中に表現していきたいと思っております。効率、省略化だけを求めた AI ではなく、ユーザーの方に提供するサービスのクオリティを上げられるような、さらに言うと、一人ひとりの可能性を広げられるような AI をどう表現していくかということをしっかり考えていきたいと思っております。現在、次期中期経営計画における戦略の中で何をコアにしていくかについて検討しており、さらに具体的にどのような形で事業を変えていくのか、どのような取り組みをしていくのか、どのようなゴール設定をするのかということをもっと考えている途中です。しっかり今年度中にそのコンセプトを固め、次期中期経営計画のテクノロジー戦略の中で、また新たなフェーズに向かっていきたいと考えております。

The image shows a slide with a dark background. On the left, there is a large white stylized 'P' logo above the word 'PERSOL' in white capital letters. To the right of the logo, there are three paragraphs of Japanese text. The first paragraph is in white, the second is in yellow, and the third is in white. The text discusses the company's current strategy, its focus on AI and technology to solve social and individual issues, and its plans for the next period. The slide number '33' is visible in the bottom right corner.

現在、次期中期戦略の検討を進めております。  
AI/テクノロジーの力で、  
社会課題、はたらく個人の課題を解決し、  
さらに成長していきたいと考えております。

次期戦略に関しては、改めてお話の場を  
設けさせて頂ければと考えております。

今期は、現中計最終年度にあたりますので  
良い形で締めくくれるよう取り組んで参ります。  
引き続き、どうぞ宜しくお願い致します。

33

本日、未来に向けたお話はここまでとなりますが、先ほど申し上げたとおり AI・テクノロジーの力で社会課題やはたらく課題を解決していきたい、そしてさらに成長していきたいと考えております。次期中期経営計画および、それにおけるテクノロジー戦略に関しては、また改めてお話の場を設けさせて頂いていただければと考えております。今期は中期経営計画 2026 の最終年度にあたりますので、良い形で締めくくれるように取り組んでまいりたいと思っております。

引き続きどうぞよろしくお願いいたします。