



IR-DAY説明資料

Career SBU

Day1
2024.7.2

2023.5月発表

「中期経営計画2026」資料より抜粋

事業の位置づけと経営方針

各事業の位置づけと経営方針は下記。

特に、本中計では、Career SBUとBPO SBU、Technology SBUを注力領域として積極投資する

グループの屋台骨 グループの成長基盤であり続ける	Staffing – 長期的に事務派遣市場の縮小可能性もあるが、シェア拡大による成長を目指す – 顧客との関係性強化により、グループ成長に貢献する
利益成長の柱 積極的な投資で、中長期的に大きな利益成長を狙う	Career – 転職関連市場が拡大する中で、市場成長率を上回る成長を目指す – 中長期の事業成長や競争優位の獲得に資する投資を継続的に行う
	BPO – 人材派遣の顧客基盤を活かしながら、市場成長率を上回る成長を目指す – 大規模投資により、主に業務変革力を獲得する
	Technology – 高付加価値人材の大規模採用/育成の基盤強化、及び営業力の強化により請求単価の向上を図る – 中長期の競争優位獲得のために大規模採用を継続的に行う
飛躍に向けた基盤強化 収益改善を行い、25年度以降大きな成長投資を可能にする	APAC – 株主価値の向上に資する水準までの収益改善を達成する – 量的拡大投資は収益改善後に実施する
未来への投資 一定の投資枠を確保した中でR&Dを行う	R&D – 一定の投資枠を確保し、“はたらくWell-being”に関連する事業の探索・創造をする

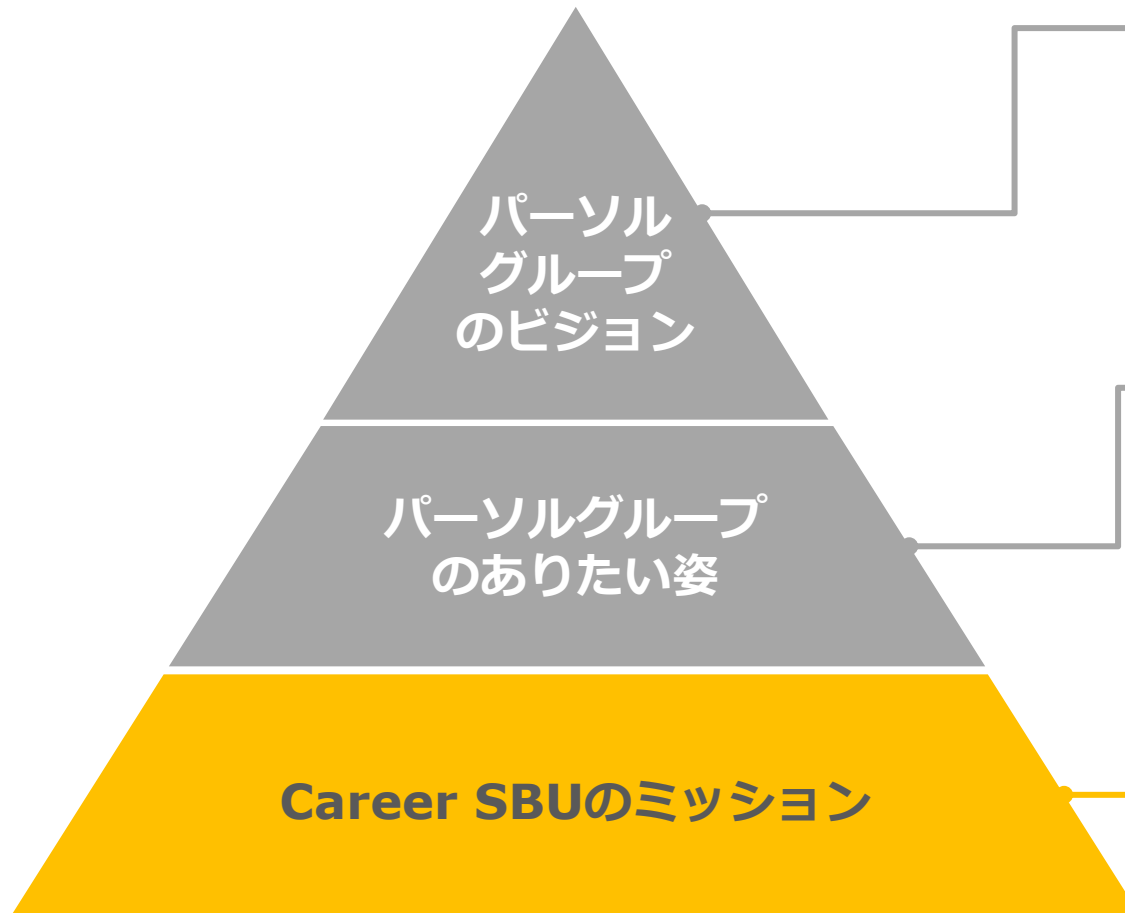
2030年に向けて

本中計の最終年度（FY25）には50万人、2030年には100万人を目指す

	2030年に向けて			2030年 “はたらくWell-being” 創造カンパニー
	現状 (FY22)	本中計 (FY23-FY25)	次期中計 (FY26-FY28)	
価値創造ゴール	● 38万人 (※1)	● 50万人	● 70～80万人	● 100万人(より良い“はたらく機会”の創出)
テクノロジー ドリブンの 人材サービス企業	● 一部事業(Careerなど)が先行してテクノロジーを積極活用	● デジタル化を中心としたワークフォース事業での生産性の改善 ● デジタルプラットフォーム事業ではたらく機会創出数、利益貢献の改善	● DXによるワークフォース事業での非連続な生産性の向上 ● デジタルプラットフォーム事業ではたらく機会創出数、利益貢献の劇的な向上	● 「人」による介在価値を重視しつつ、プロダクトとデジタル化で非連続に成長できる人材サービス企業
事業 ポートフォリオ	● Staffingの収益貢献比率が大きい、それに次ぐ利益成長の柱を確立し、事業ポートフォリオをより強化していく必要あり Staffing	● Career を Staffing に 匹 敵する利益成長の柱として確立 Career	● 国内で新たな利益成長の柱を育成し、より安定した事業ポートフォリオを確立 BPO Technology	● 国内・APACの複数事業・ビジネスモデルが柱となっている人材企業 APAC

SBU概要

SBUのミッション



はたらいて、笑おう。

はたらくことは、生きること。

はたらく方は、一人ひとり違うもの。

だから、自分の“はたらく”は、自分で決める。

すべての“はたらく”が、笑顔につながる社会を目指して。

“はたらくWell-being” 創造カンパニー

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。

**GIVE PEOPLE
THE POWER
TO OWN THEIR
WORK-LIFE.**

人々に「はたらく」を**自分のもの**にする力を

私たちのミッションは「人々に『はたらく』を自分のものにする力を」。
これを分かりやすく表現すると、「キャリアオーナーシップを育む社会を創造する」。
つまり、はたらく人々が自分の意志で
キャリアや人生を選択することができる社会の実現を目指しています。
人々が自分らしく「はたらく」ことができれば、
その人の幸福度（Well-being）はきっと上がるでしょう。
ひいては、グループビジョンの「はたらいて、笑おう。」に近づける。
私たちは、そう信じています。

SBU体制



- Career SBUは計4社で構成され、パーソルキャリアを中核会社として転職支援事業および副業・フリーランス支援事業を主として展開。

SBU	企業名	事業	ブランド
Career SBU	パーソルキャリア	転職支援事業	doda ⁺ doda X EXECUTIVE AGENT BRS
		求人メディア	doda ⁺
		ダイレクト・リクルーティング	doda ダイレクト doda ⁺ doda X
		副業・フリーランス事業	HiPro
	グループ企業3社	キャリア自律支援事業 外国人材就労支援事業 オフショア開発事業	パーソル キャリアコンサルティング PERSOL Global Workforce PERSOL CAREER TECH STUDIO VIETNAM

経営メンバー

- 2023年よりオペレーション、イノベーション、DX等、経験豊富なメンバーを加えて経営体制を強化。



代表取締役 瀬野尾 裕

旧インテリジェンス（現パーソルキャリア）入社後、パーソルテン
プスタッフ取締役、パーソルテクノロジースタッフ代表取締役に歴
任。



取締役 喜多 恭子

旧インテリジェンス（現パーソルキャリア）に入社後、同社執行役
員 転職メディア事業部長、人事本部長を歴任。



取締役 岩田 亮

旧インテリジェンス（現パーソルキャリア）執行役員 人材紹介事業
部長、パーソルイノベーション取締役に歴任。



取締役 石井 義庸

パーソルテンプスタッフに入社後、同社執行役員 営業推進本部長、
DX推進本部長、取締役に歴任。

主要な経営指標（FY23）

- 売上収益はYoY+23%、調整後EBITDAはYoY+24%と高成長を実現。
- 先行指標となる求人数は堅調、転職希望者数は一服感を示している状況。

売上収益

1,283億円
(YoY+23%)

調整後EBITDA

250億円
(YoY+24%)

求人数*1

442万件
(YoY+27%)

*1 : FY23累計

転職希望者数*2

176万人
(YoY+7%)

*2 : FY23累計

人材紹介事業HC数*3

2,355人
(YoY+23%)

*3 : FY23Q4平均値

SBU内の売上構成比

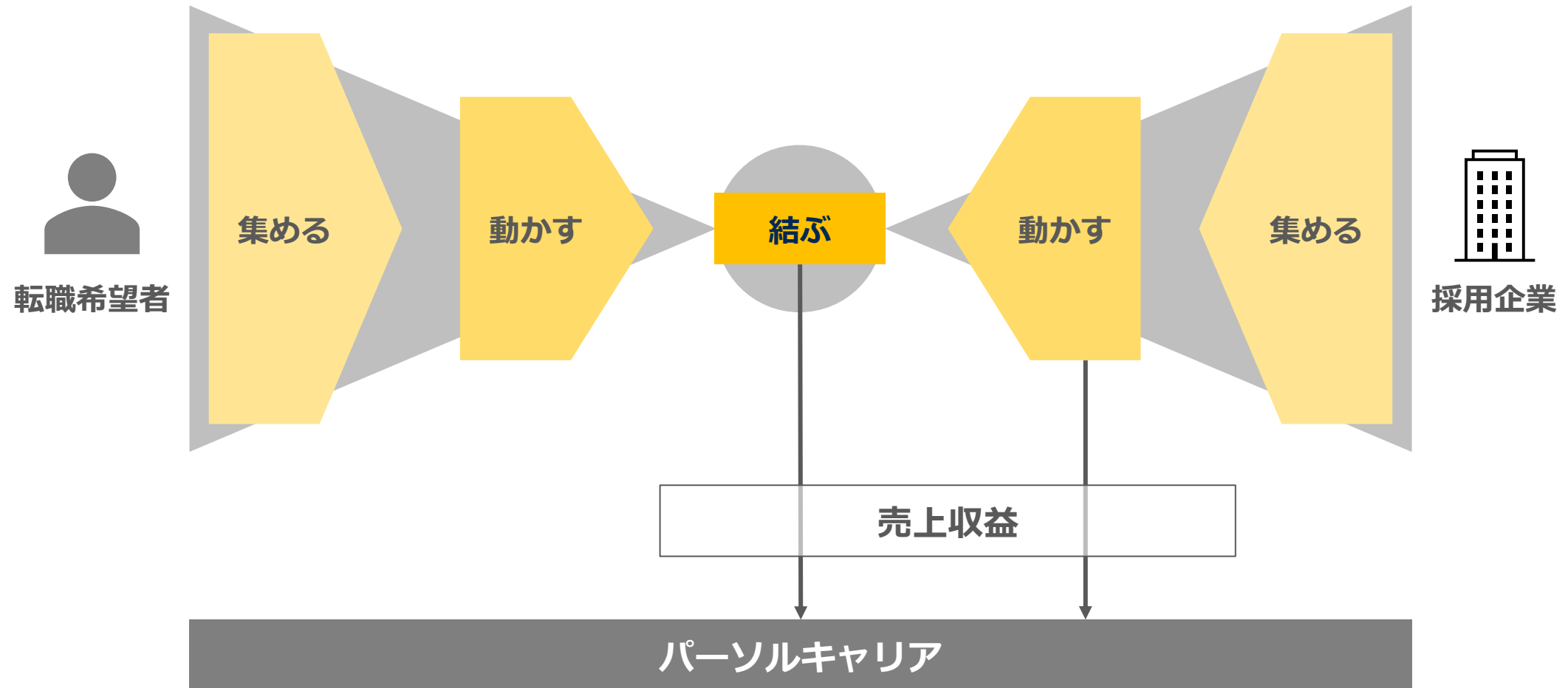
- SBUの売上構成比は、人材紹介71%、求人メディア21%、その他8%。

SBU	企業名	事業	売上構成比(FY23)
Career SBU	パーソルキャリア	人材紹介	71%
		求人メディア	21%
		ダイレクト・リクルーティング	8%
	グループ企業3社	副業・フリーランス事業	
		キャリア自律支援事業 外国人材就労支援事業 オフショア開発事業	

事業概要

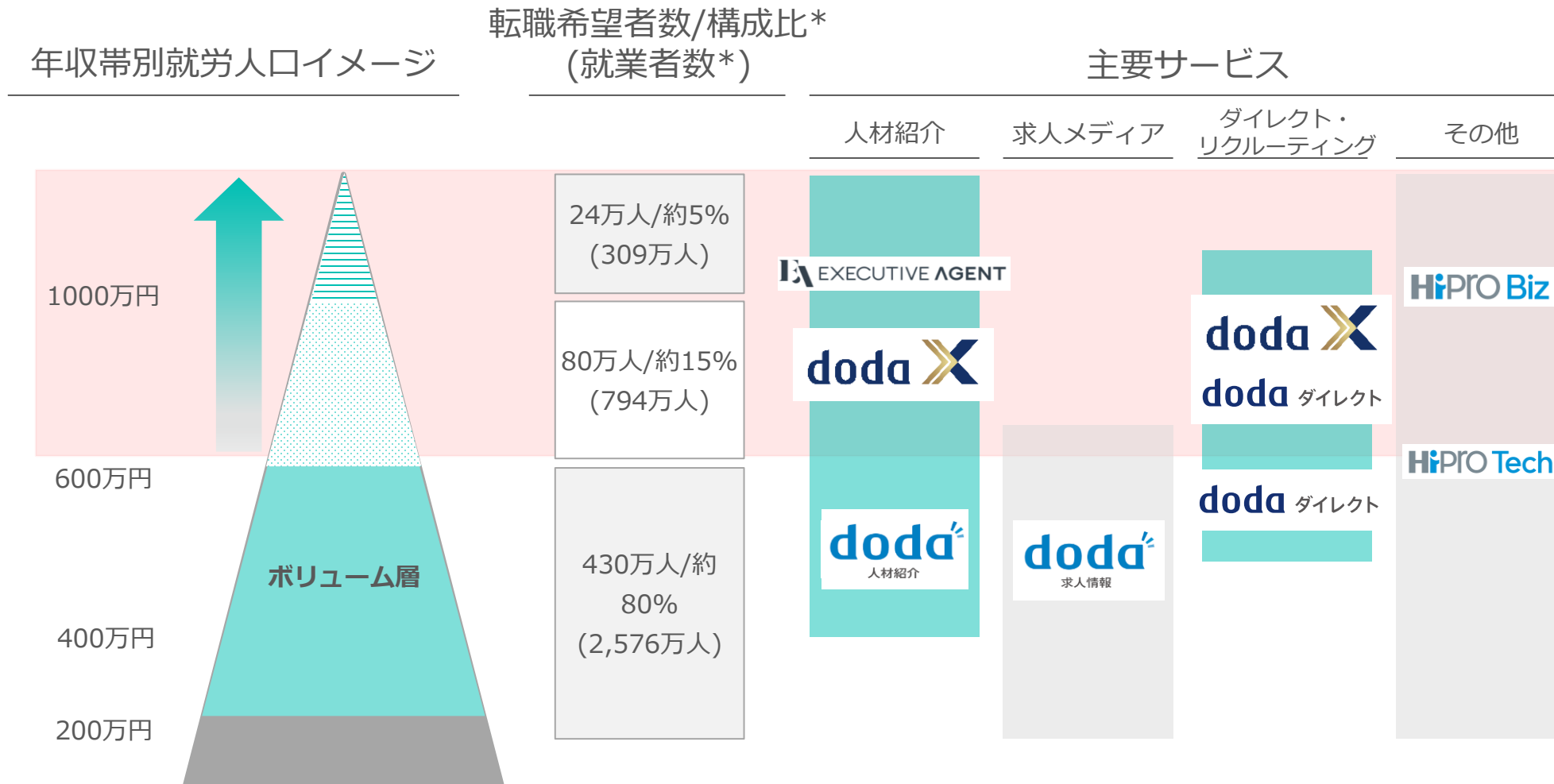
転職ビジネスの基本構造

- 転職ビジネスの基本構造はリボン図のように示され、新たな採用を希望する企業と、転職を希望する個人のマッチングにより収益を得ている。



主要サービスのターゲット

- ・ 転職サービス「doda」の主要ターゲットは年収帯が400～600万円のボリューム層。
- ・ 「doda X」を含む新サービスにて、ハイクラス層を拡大。



パーソルキャリアの強み

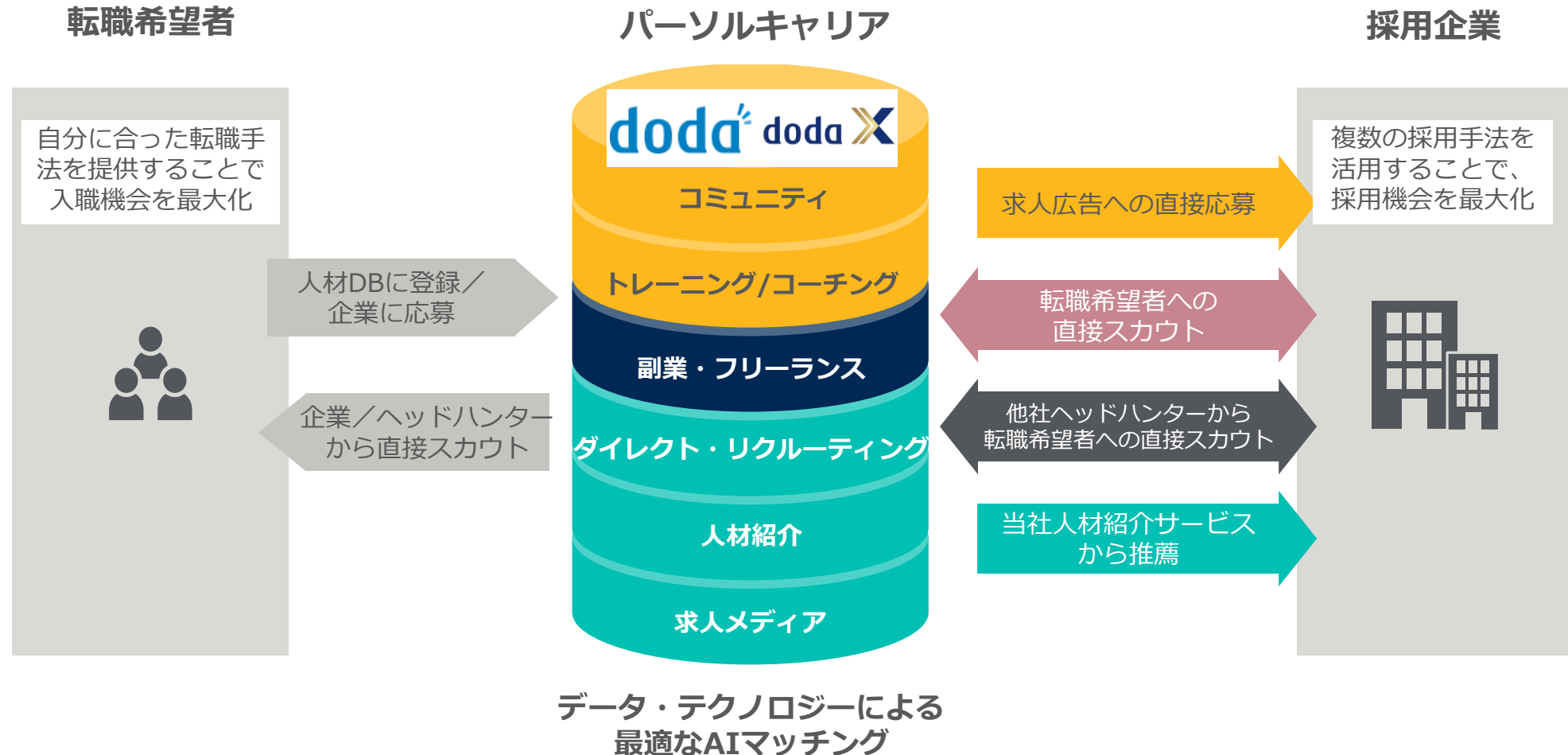


- パーソルキャリアは、ホワイトカラー人材関連市場に経営資源を集中し、フルカバレッジでサービスを展開。

			パーソルキャリア	競合A社	競合B社	競合C社
ホワイト カラー	転職 支援 事業	人材紹介	○	○		○
		求人メディア	○	○		○
		ダイレクト・ リクルーティング	○	○	○	
	副業・フリーランス事業		○	○		
ブルーカラー、アルバイト・パート				○		

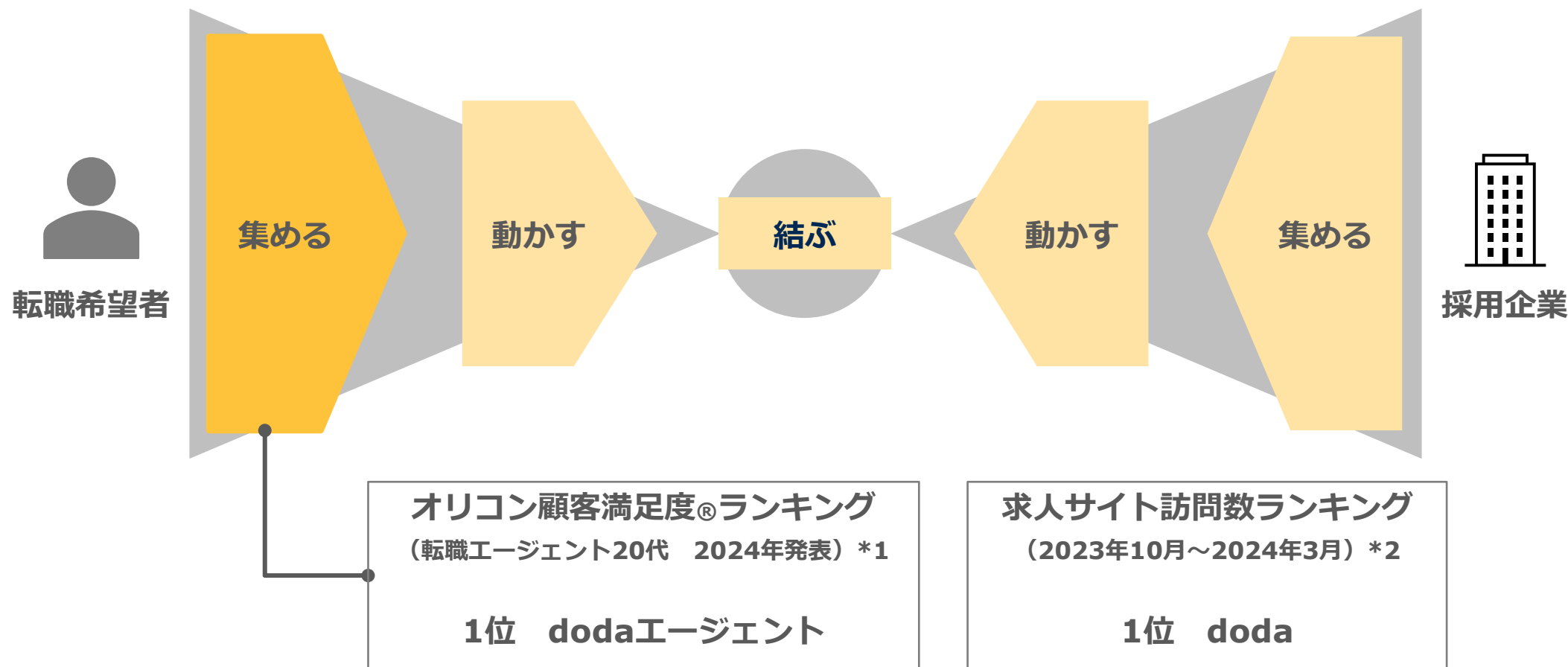
パーソルキャリアの強み

- 転職希望者・採用企業の双方に対し、複層的な転職・採用サービスからニーズに応じた最適な選択肢を提供することが可能。



パーソルキャリアの強み

- 求人サイト訪問数ランキングにおいては国内1位のポジション。
- メインターゲットであるボリューム層の20代の満足度は3年連続1位を獲得。



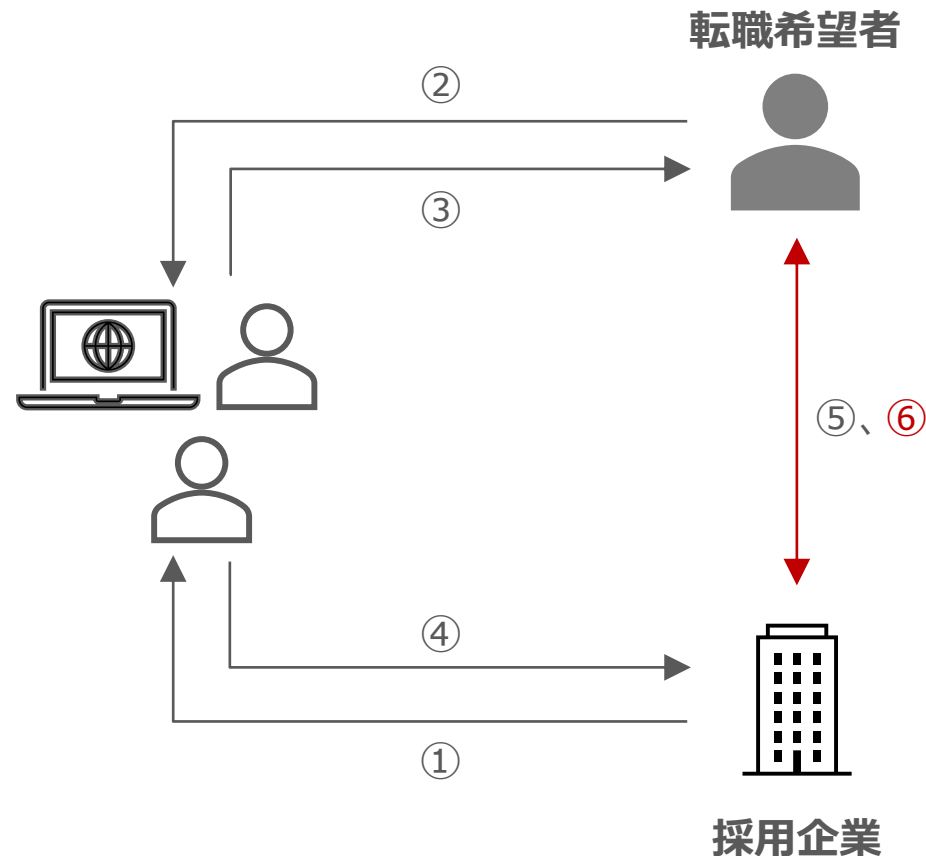
*1 出所：株式会社oricon ME「2024年 オリコン顧客満足度®調査 転職エージェント 20代部門」をもとに当社作成

*2 出所：SimilarWeb「中途社員向け求人サイト訪問数」をもとに当社作成

人材紹介事業の構造



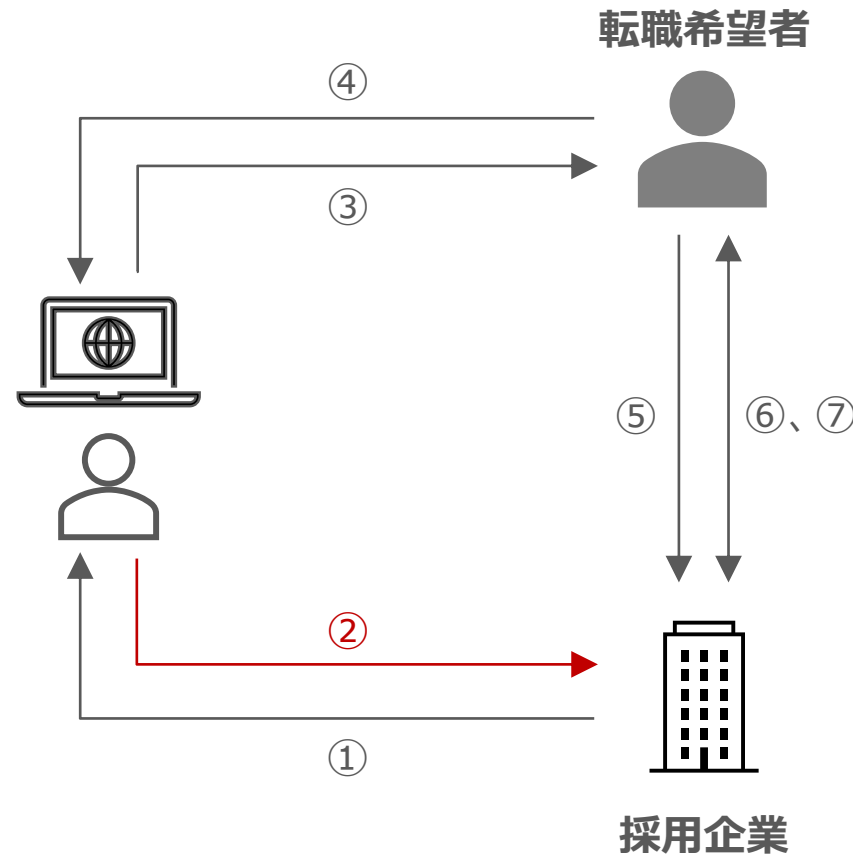
- 採用企業の求人案件と転職希望者の希望条件を照合し、採用企業へ転職希望者を紹介。
- 転職希望者が採用企業へ入社した時点で収益化。



- ① 採用企業から求人案件を受領
- ② 転職希望者が情報をDBに登録
- ③ 転職希望者との面談を経て、希望条件に合った求人案件を転職希望者に紹介し、応募の意思確認を実施
- ④ 採用企業へ転職希望者を紹介
- ⑤ 面接を実施
- ⑥ 雇用・入社を確認後、雇用契約を締結し入社
⇒入社した時点で理論年収と料率に応じて収益化

求人メディア事業の構造

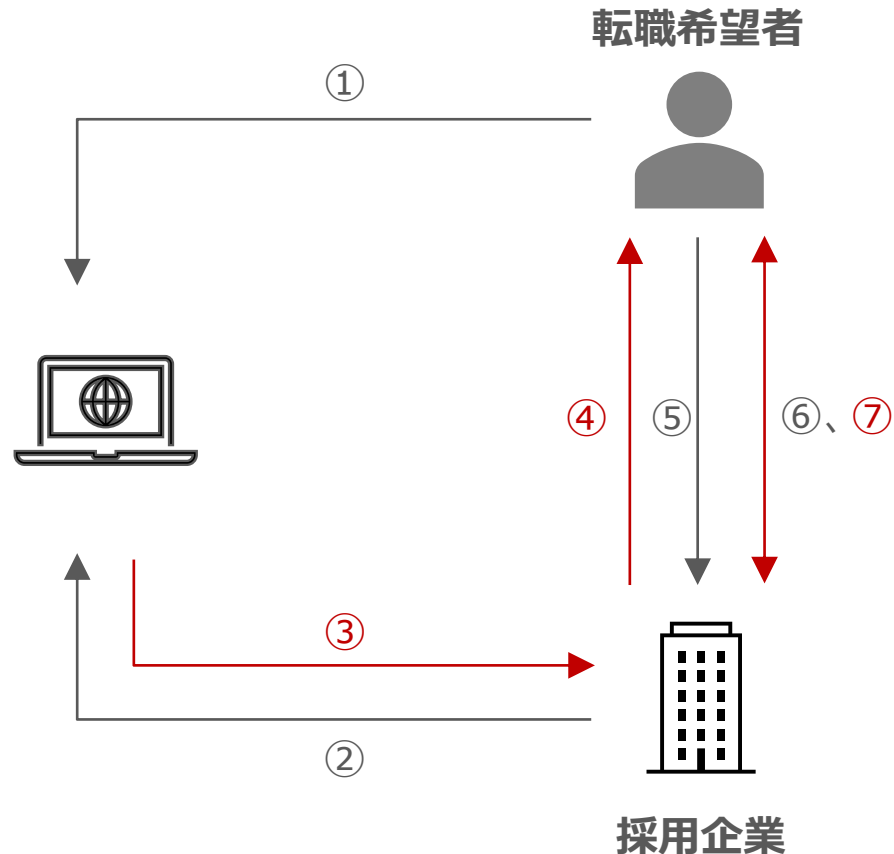
- 採用企業の求人広告を掲載する求人メディアを運営。転職希望者は自ら採用企業へ応募。
- 採用企業が求人広告を掲載した時点で収益化。



- ① 採用企業が求人広告掲載を申し込み
- ② 採用企業に対して求人広告原稿を制作し、求人メディアに掲載
⇒ 求人広告を掲載した時点でプランに応じて収益化
- ③ 求人メディアにおいて求人広告を提供
- ④ 転職希望者が求人広告を閲覧
- ⑤ 転職希望者が求人企業に自ら応募
- ⑥ 面接を実施
- ⑦ 雇用・入社の意思を確認後、雇用契約を締結し入社

ダイレクト・リクルーティング事業の構造

- 採用企業は転職希望者DBを閲覧し、条件に合致した転職希望者へスカウトメールを送付。
- 課金体系としては、前課金、後課金、従量課金など複数が存在。



- ① 転職希望者が情報をDBに登録
- ② 採用企業がサービスの申し込み
- ③ 採用企業に対して転職希望者DBを提供
⇒ **(前課金) 送付可能なメール数に応じて収益化**
⇒ **(定額課金) DB月額利用料として収益化**
- ④ 採用企業が転職希望者に対してスカウトメールを送付
⇒ **(従量課金) 送付したメール数に応じて収益化**
- ⑤ 転職希望者がスカウトメールに対して返信し、自ら応募
- ⑥ 面接を実施
- ⑦ 雇用・入社意思を確認後、雇用契約を締結し入社
⇒ **(後課金) 入社した時点で理論年収と料率に応じて収益化**

各サービスの位置づけ

- それぞれのサービスにメリットとデメリットが存在。

	採用企業のメリット	採用企業のデメリット
人材紹介	採用プロセスの一部を アウトソーシング可能	採用企業から転職希望者への 能動的なアプローチが難しい
求人メディア	採用単価を低減できる	採用企業から転職希望者への 能動的なアプローチが難しい
ダイレクト・ リクルーティング	採用ニーズに合った転職希望者へ 能動的にアプローチできる	採用企業から転職希望者への アプローチに手間がかかる

外部環境

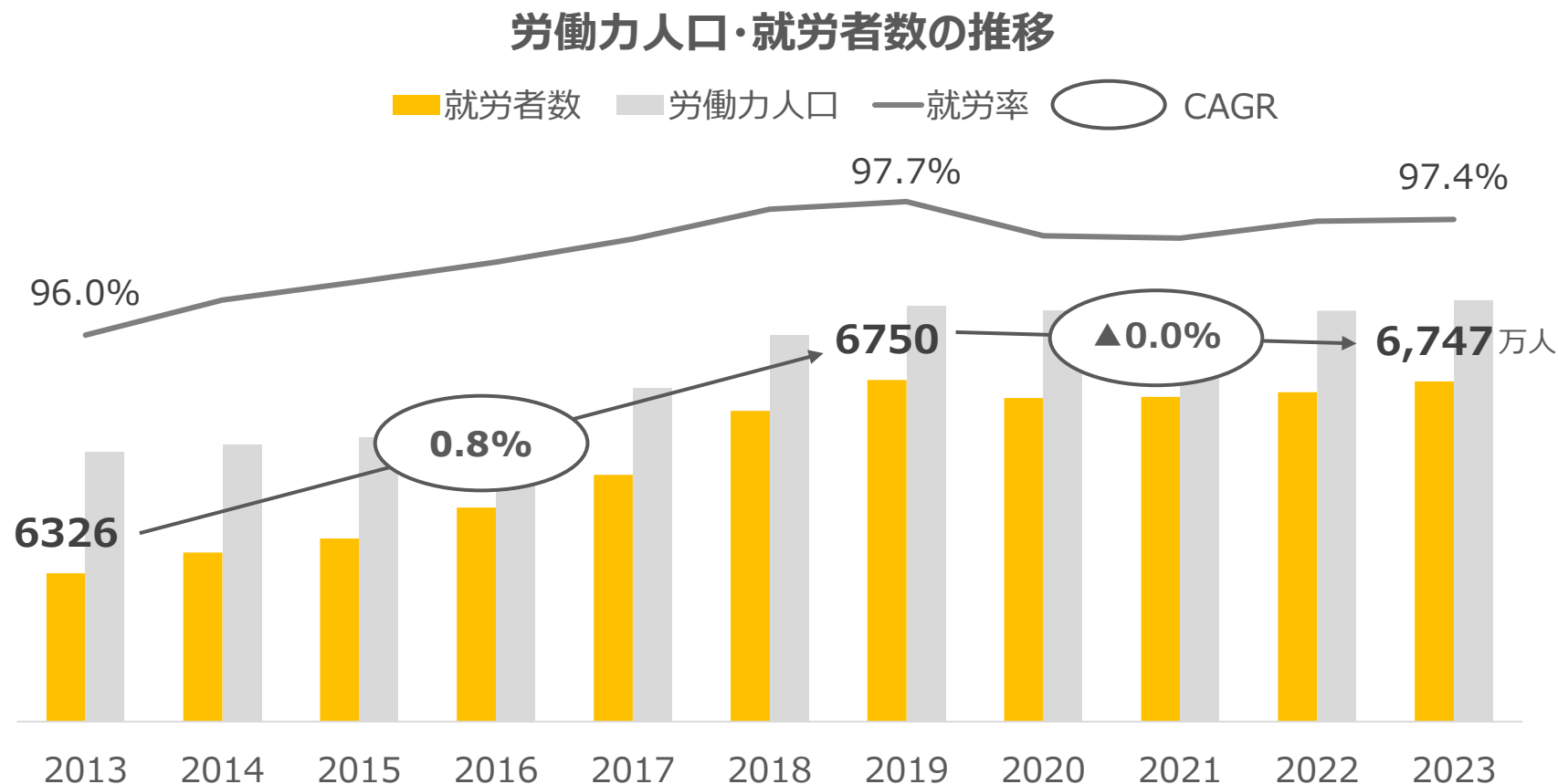
市場の成長要素

- ・ 転職支援市場は大きく5つの要素で構成。



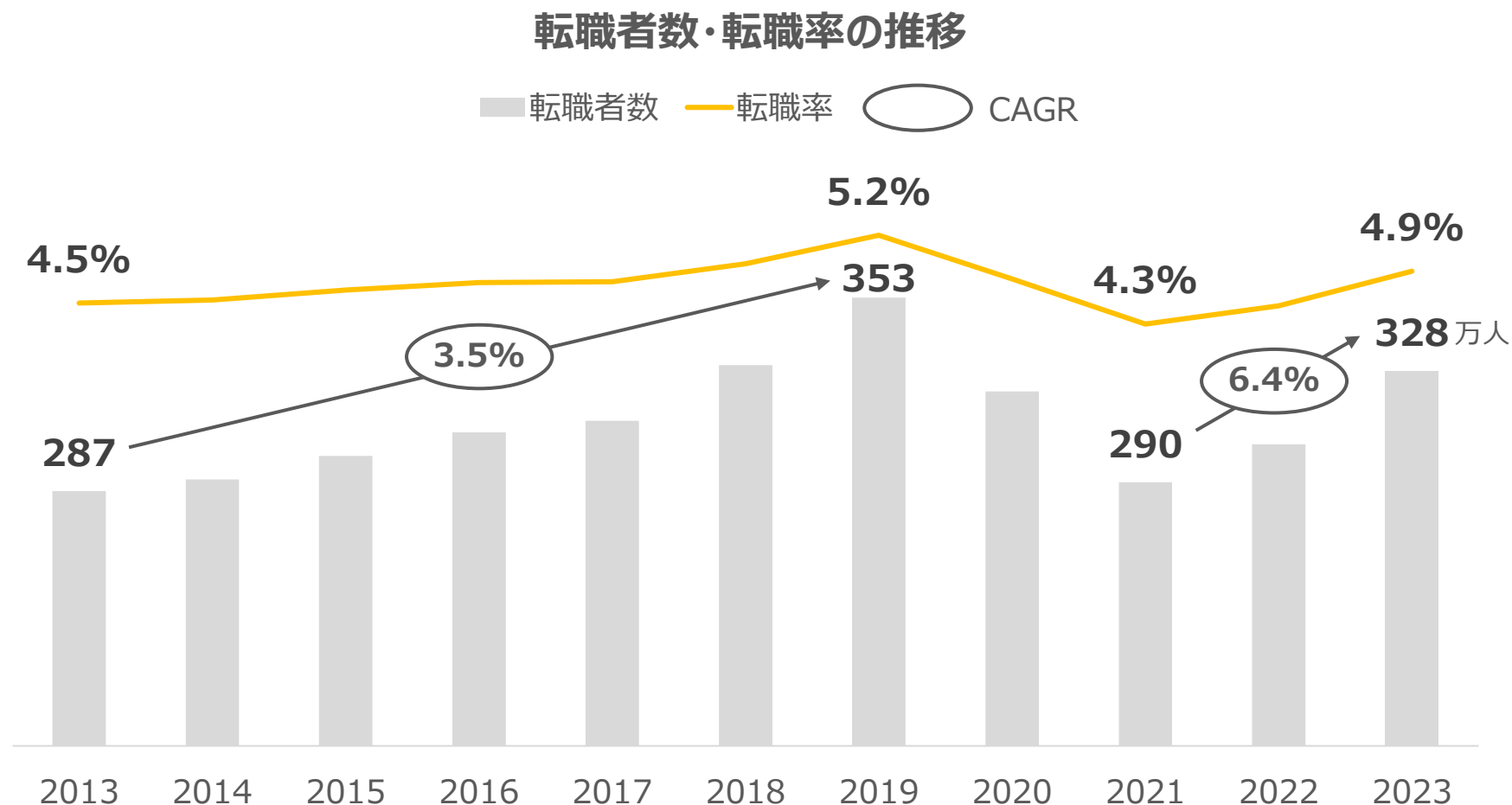
就労者数の推移

- 直近10年間で就労者数は増加、女性の社会進出や就労期間の長期化などが要因。
- 就労者数は2019年をピークに頭打ち、2030年に向けては緩やかに減少する見立て。



転職者数・転職率の推移

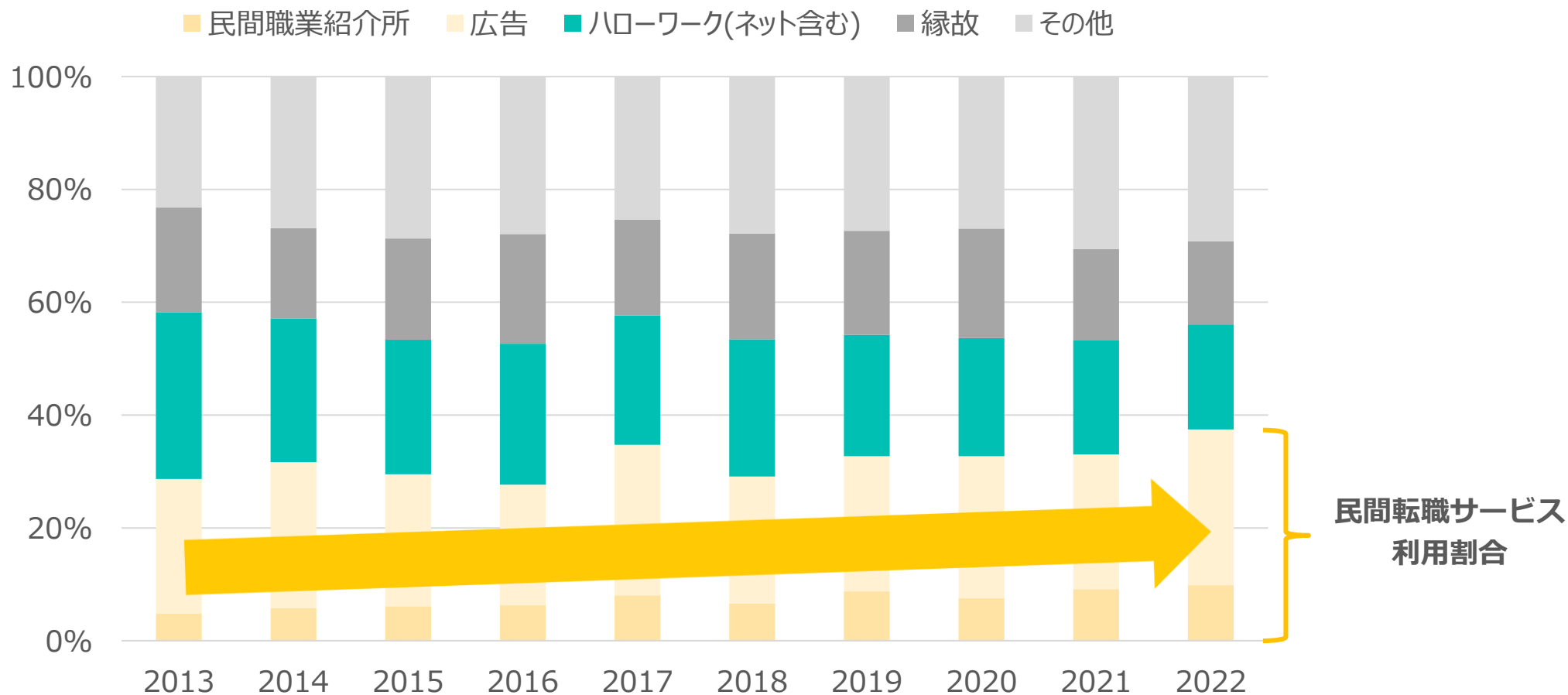
- ・ コロナ禍で一時的に転職者数は減少したが、2021年以降は高い伸び率で推移。



入職経路割合の推移

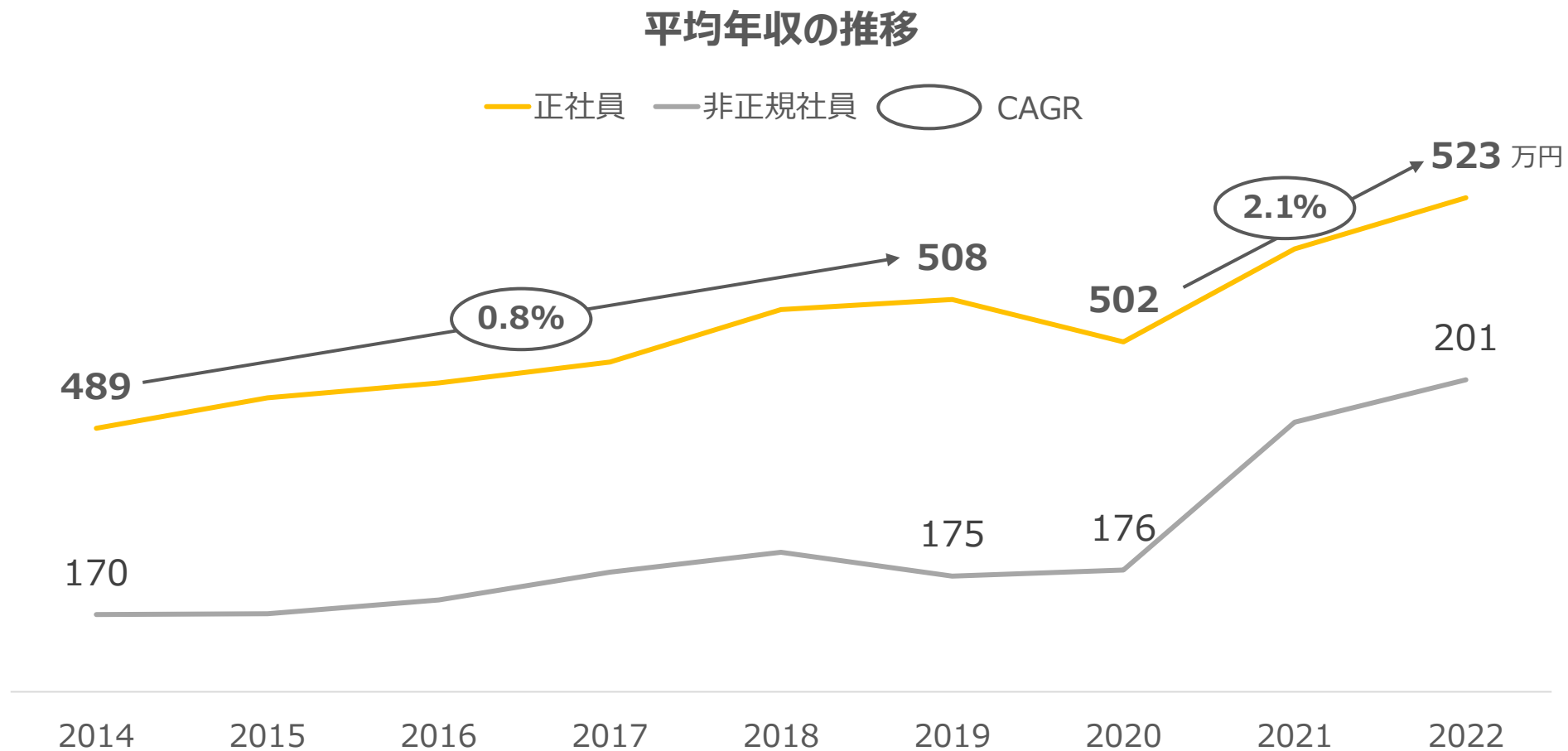
- ・ 転職者の民間転職サービス利用割合は過去10年間で増加傾向。
- ・ 特に、民間職業紹介所（人材紹介等）の伸びは顕著。

入職経路割合の推移



平均年収の推移

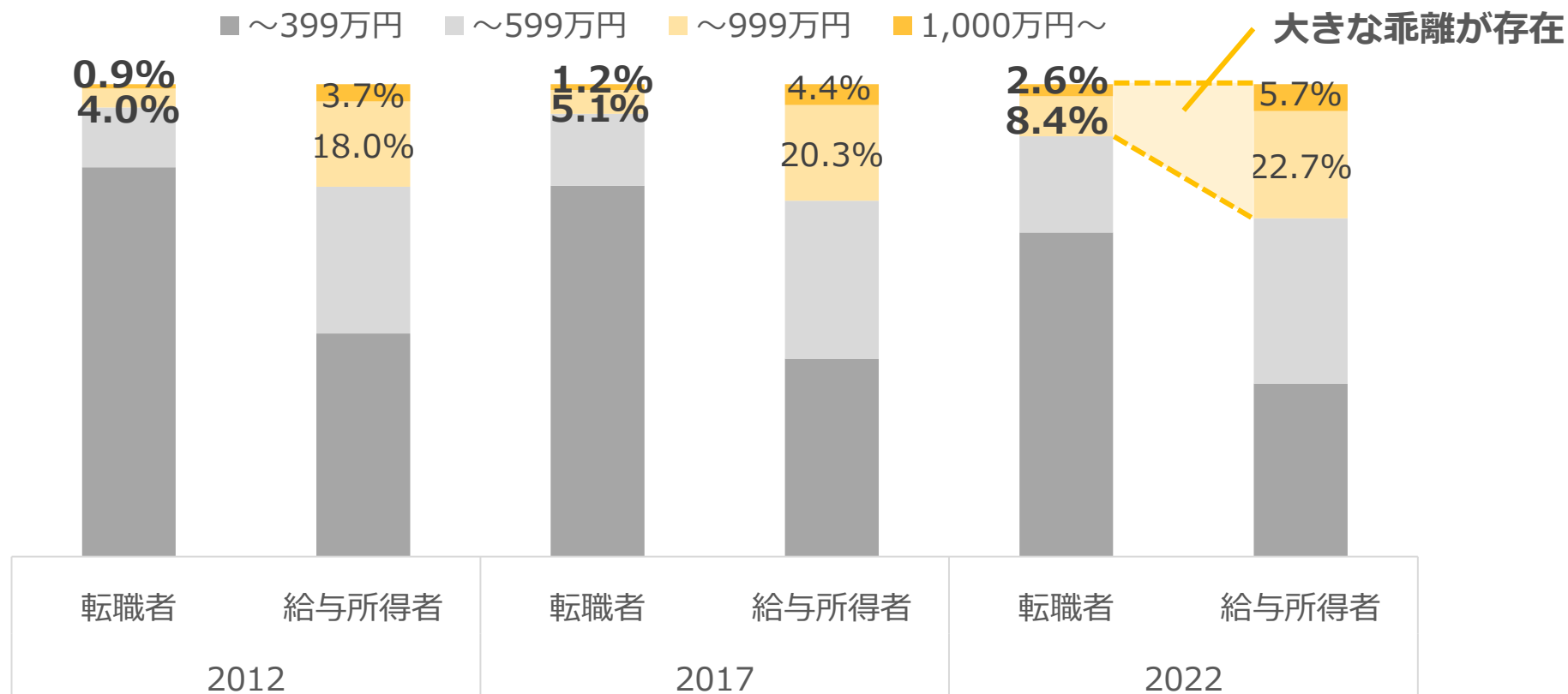
- コロナ禍で一時的に平均年収は下落したが、2021年以降は高い伸び率で推移。



年収帯別転職者割合の推移

- 高年収帯の転職者割合は増加傾向。
- 高年収帯層が給与所得者に占める割合に比べて転職者に占める割合が少ないことから、今後も成長が続く見立て。

年収帯別転職者（正社員）割合の推移

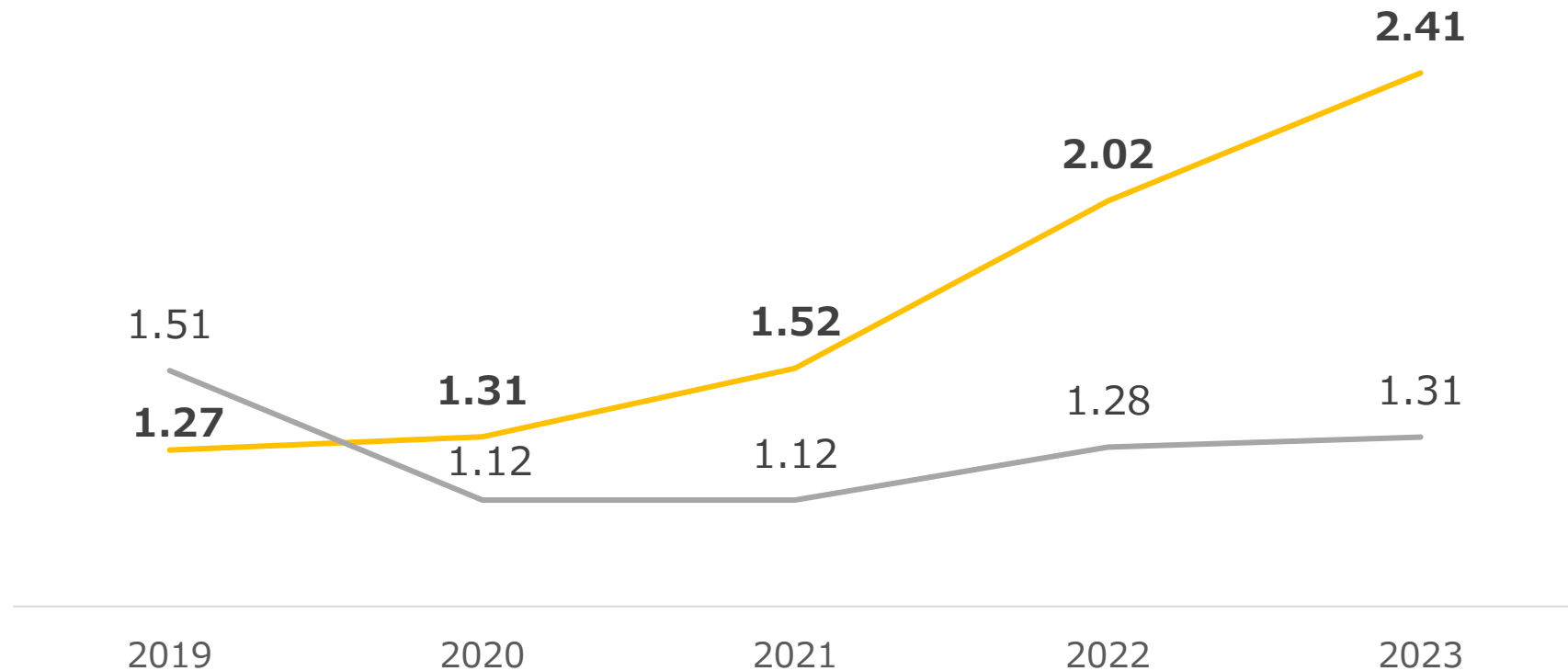


需給バランスの推移

- コロナ禍以降、需要（採用企業の求人数）の増加傾向が継続。

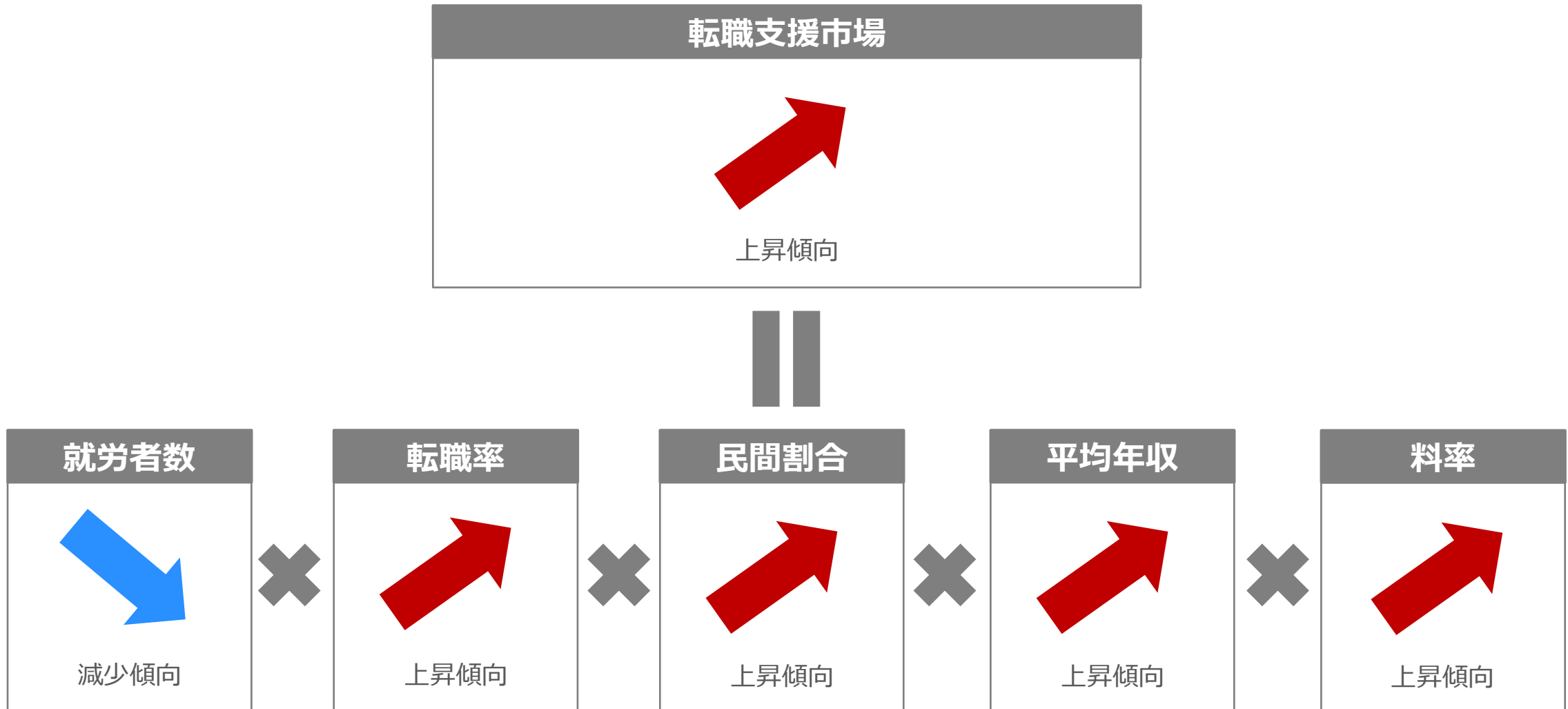
doda求人倍率・有効求人倍率の推移

— doda求人倍率 — 有効求人倍率（パート除く）



市場のポテンシャル

- 就労者数は緩やかに減少するも、高年収帯を中心とした転職意向や平均年収、企業の採用意欲の高まりが相まって、引き続き市場は成長する見立て。



中長期の戦略方針

中長期の戦略方針

- ・ 基幹領域（ボリューム層向けの人材紹介・求人メディア事業）のDX推進、高成長市場への投資、「集めるチカラ」の強化に注力する方針。

中長期の戦略方針

基幹領域のDX推進

高成長市場への投資

「集めるチカラ」の強化

基幹領域のDX推進

- 基幹領域であるボリューム層向け人材紹介・求人メディア事業ではDXを推進し、顧客体験価値・業務品質・収益性の向上を狙う。

	ブランド	施策	狙い
求人メディア 人材紹介	doda [®]	マッチングAIの強化 オペレーションのIT化 DBの再整備	顧客体験価値の向上 業務品質の向上 収益性の向上

高成長市場への投資

- ・ ハイクラス層へのマーケティング投資およびサービス開発投資をおこない、複層的な採用ソリューションの継続的な強化を狙う。



「集めるチカラ」の強化

- 複層的な採用ソリューションの継続的な強化と並行して、「キャリアの可能性を広げるラインナップ」として「PERSOL MIRAIZ」を始動し、「集めるチカラ」の強化を狙う。

	ブランド	施策	狙い
コミュニティ トレーニング/コーチング	PERSOL MIRAIZ	キャリアの可能性を 広げるラインナップとして 「PERSOL MIRAIZ」を始動	
副業・フリーランス ダイレクト・リクルーティング ハイクラス人材紹介	HiPRO doda ダイレクト doda X	複層的な 採用ソリューション の継続的な強化	持続的キャリア 開発プラットフォーム への進化によって 「集めるチカラ」を強化
求人メディア 人材紹介	doda ⁺		

主要トピックス

主要トピックス

- 「doda X」は、投資初年度であるFY23の収支が計画通りに着地。
- 「dodaダイレクト」を利用することで「doda」および「doda X」データベースの両方に対してリーチ利用可能に。

doda X

- ✓ 投資初年度であるFY23の収支が計画通りに着地
- ✓ 「doda X」ユーザーへのダイレクト・リクルーティングサービスを開始

dodaダイレクト

- ✓ 「dodaダイレクト」をリニューアルしローンチ
 - ✓ 「doda X」ユーザーへのダイレクト・リクルーティングサービスを開始
- ⇒ 「dodaダイレクト」を利用することで、「doda」および「doda X」データベースの両方に対してリーチ利用可能に

はたらいて、
笑おう。



PERSOL

当資料取り扱い上の注意

本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が2024年7月2日現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績等は様々な要因により大きく異なる場合があります。

本資料に含まれる数値、指標は、当社グループの経営成績および財政状態に関して、適切な理解を促進する事を目的として開示しており、すべての数値、指標が監査法人による監査またはレビューの対象ではない点にご留意ください。