



パーソルホールディングス株式会社

2024年7月2日(火)開催

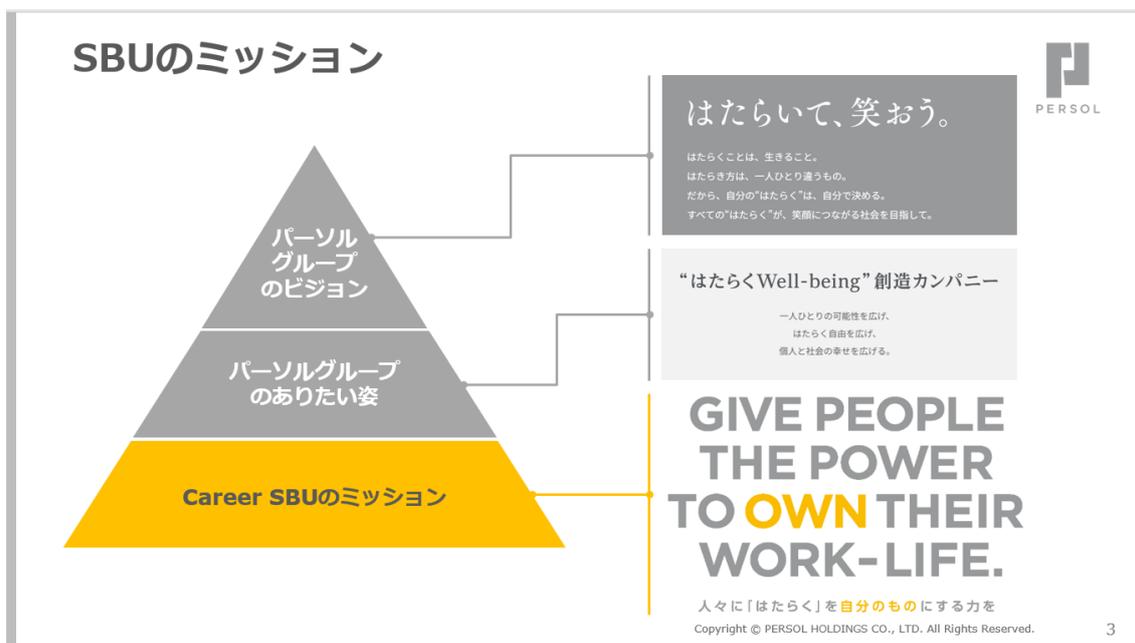
IR DAY DAY1 Career SBU 事業説明 書き起こし

【執行役員 Career SBU長 瀬野尾】

SBU概要

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

Career SBU の瀬野尾でございます。
本日はよろしくお願いたします。
まず、SBU 概要をご説明させていただきます。



ご存知の通り、パーソルグループはビジョンとして「はたらいて、笑おう。」、そして、それを実現するためのありたい姿を「“はたらく Well-being” 創造カンパニー」と掲げております。

Career SBU はグループのビジョン・ありたい姿を実現するために「人々に『はたらく』を自分のものにする力を」というミッションを掲げております。

SBUのミッション



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。

Career SBU のミッションをわかりやすく表現しますと「キャリアオーナーシップを育む社会を創造する」ということです。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おります。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 が上がり、ひいては、グループビジョンの「はたらいて、笑おう。」に近づけると信じております。

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	
		求人メディア	
		ダイレクト・リクルーティング	<small>ダイレクト</small>
	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	<small>パーソル キャリアコンサルティング</small> PERSOL Global Workforce <small>PERSOL CAREER TECH STUDIO VIETNAM</small>

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

5

SBU体制です。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しております。

転職支援事業は人材紹介、求人メディア、ダイレクト・リクルーティングに大別されます。

その他にキャリア自立支援事業のパーソルキャリアコンサルティング、外国人材就労支援事業の PERSOL Global Workforce、オフショア開発事業の PERSOL CAREER TECH STUDIO のグループ企業が3社です。

現在ですが、約6,500名の社員数でございまして、女性社員は約6割、女性管理職は約3割、そしてエンジニア社員は約1割でございます。まさに現在、女性活躍・DXの強化を推進しております。

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を歴
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を歴任。



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、取締役を歴任。

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

6

経営メンバーです。

2023年よりオペレーション、新規事業開発を中心としたイノベーション、DXなど経験豊富なメンバーを加えて経営体制を強化しております。

私は旧インテリジェンスに入社後、人材派遣やIT関連のグループ会社の役員などを歴任し、現在に至ります。

喜多は旧インテリジェンスに入社後、求人メディア事業の事業部長、人事本部長などを歴任し、現在に至ります。

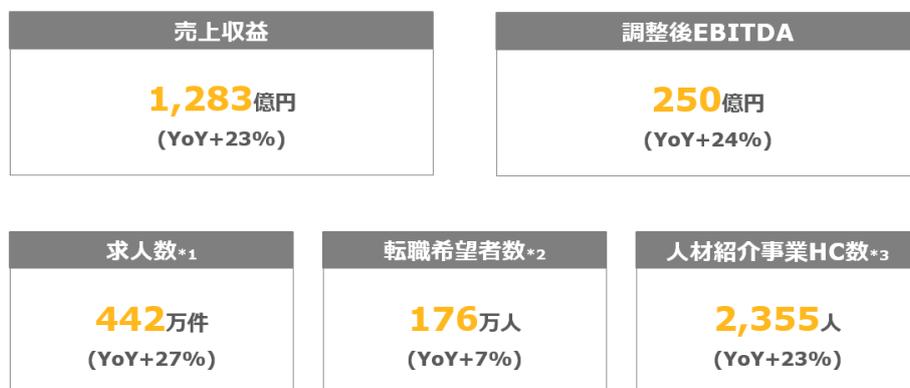
岩田は人材紹介事業の事業部長、新規事業関連のグループ会社役員などを歴任して現在に至ります。

最後に、石井はパーソルテンプスタッフに入社後、営業推進本部長、DX推進本部長、取締役を歴任して現在に至ります。

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。



*1 : FY23累計

*2 : FY23累計

*3 : FY23Q4平均値

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

7

FY23の主要な経営指標です。

FY23の売上収益は前年対比で+23%成長、調整後EBITDAは前年対比で+24%成長を実現しております。

先行指標となる求人数は前年対比で+27%と堅調である一方で、転職希望者数は前年対比で+7%と一服感を示しているという足元の状況になります。

人材紹介事業の重要な指標であるHC数（head count）は前年対比で+23%、特に採用・リテンションの取り組みが順調に進んでおります。

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	転職支援事業	71%
		求人メディア	21%
		ダイレクト・リクルーティング	8%
	副業・フリーランス事業		
	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	

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

8

SBU内の売上構成比です。

先ほど示した売上に対する事業別構成比は、人材紹介が71%、求人メディアが21%、その他が8%となっております。

事業概要

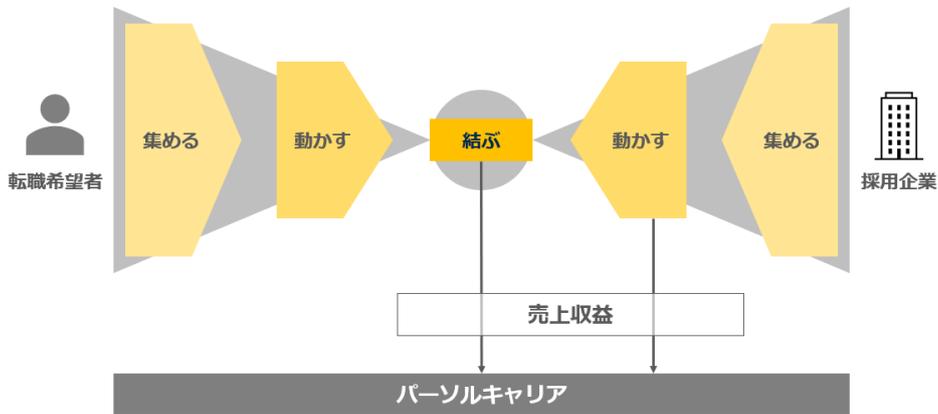
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

事業概要をご説明させていただきます。

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。



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

10

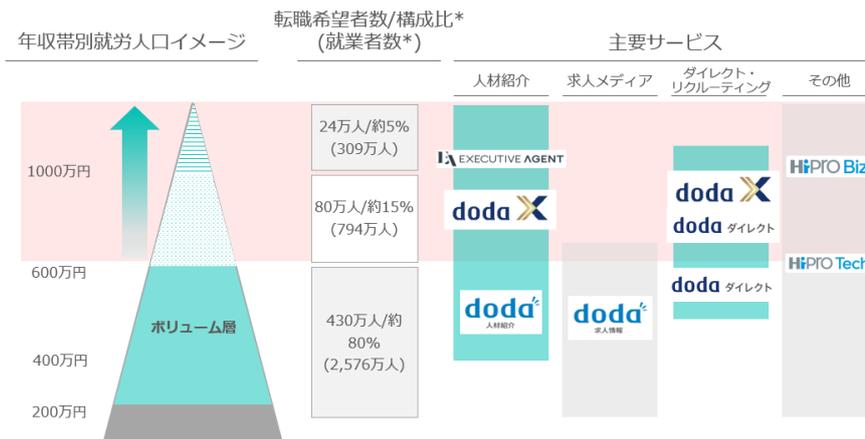
転職ビジネスの基本構造です。

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を結ぶことで採用企業から収益を得ております。

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。



出所：当社が2022年に実施した市場調査に基づき算出

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

11

転職ビジネスの主要サービスのターゲットです。

転職サービス「doda」の主要ターゲットは年収帯が400万円から600万円のボリューム層となっております。これに加えて「doda X」を含む新サービスにて、年収600万円から1,000万円のハイクラス層を拡大している状況です。

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。



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

12

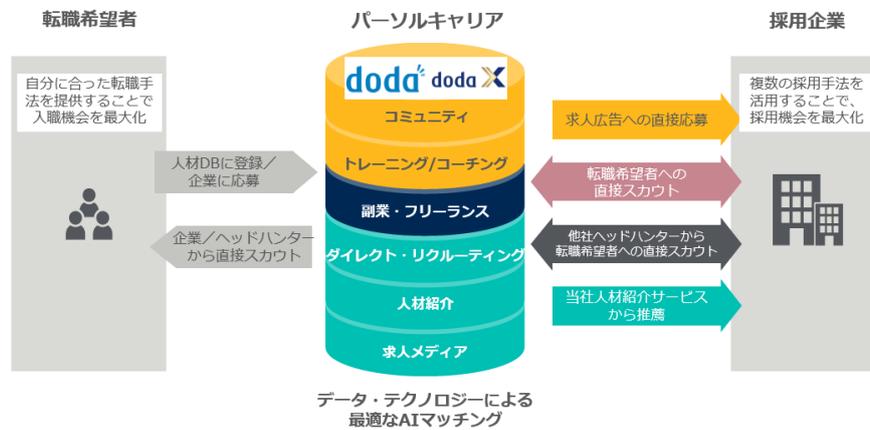
パーソルキャリアの強みです。

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しております。競合の中にはブルーカラー、アルバイト・パート領域もカバレッジしている企業、一部のサービスのみを展開している企業などが存在しております。

これまで、ブルーカラー、アルバイト・パート領域もパーソルキャリアとしてはカバレッジしておりましたが、現在は経営戦略としてホワイトカラー領域に経営資源を集中し、強みを更に強化しております。

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。



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

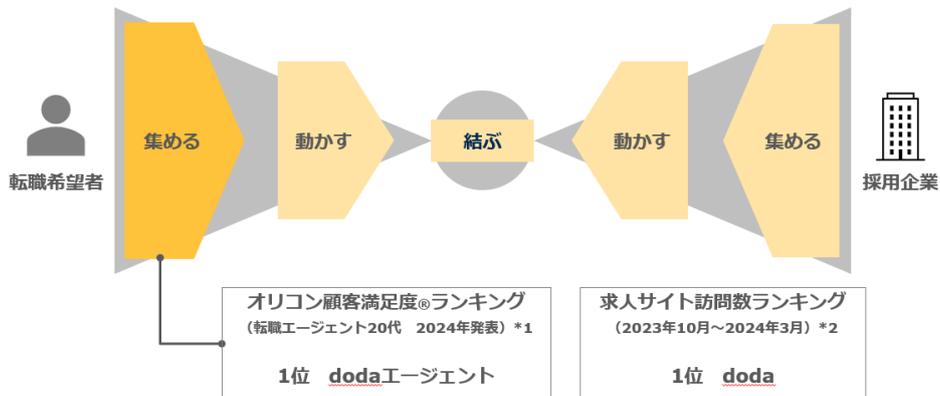
13

同じくパーソルキャリアの強みです。

現在、転職手法・採用手法が多様化している中、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サービスとしての強みになっております。また、パーソルキャリアならではのデータの種類、データの量を含む最適な AI マッチングもサービスの強みとなっております。

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

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

14

最後に、「集めるチカラ」です。

ご覧のとおり求人サイト訪問数ランキングにおいては国内1位のポジションにあります。

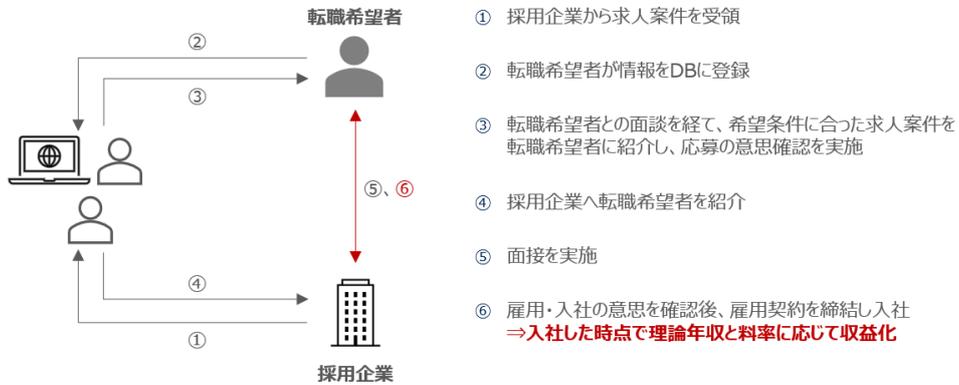
加えて、メインターゲットであるボリューム層、20代の顧客満足度は3年連続1位を獲得しております。

転職希望者を集める力を強化し続けることが、転職ビジネスにおいて、また、中長期の戦略・方針において最も重要になります。

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。



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

15

人材紹介事業の構造です。

人材紹介事業は大きく6つのステップによって構成される成功報酬型の構造になっています。

サービスフローとしてはまず採用企業から求人案件を受領します。そして転職希望者が情報をデータベースに登録します。

その転職希望者と当社のキャリアアドバイザーが面談を行った上で希望条件に合った求人案件を紹介し、応募の意思確認を行います。

意志確認が取れましたら採用企業へ転職希望者を紹介し、当事者間で面接を実施します。

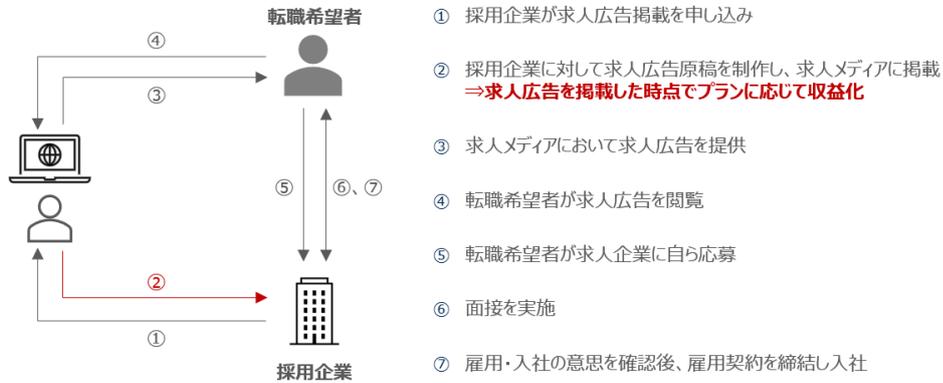
雇用・入社の意思を当事者間で確認後、雇用契約を締結し、入社することになります。

当社としては転職希望者が採用企業へ入社した時点で理論年収と料率に応じた料金を採用企業側からいただくこととなります。

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。



求人メディア事業の構造です。

求人メディア事業は大きく 7 つのステップによって構成されます。まず採用企業から求人広告の掲載申し込みを受けます。

採用企業に対して求人広告原稿を当社が制作し、当社が運営する求人メディアに掲載します。

当社としては、求人広告を掲載した時点で求人広告プランに応じた料金を採用企業側からいただくこととなります。

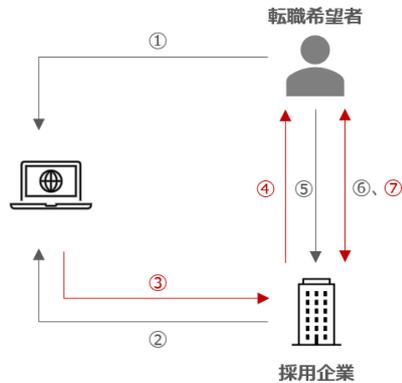
求人メディアに掲載後、転職希望者が求人広告を閲覧し、求人企業に自ら応募することになります。

以降のフローは人材紹介事業と同様になります。

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・入社を意思を確認後、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

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

17

ダイレクト・リクルーティング事業の構造です。

ダイレクト・リクルーティング事業は7つのステップによって構成され、複数の課金形態がある構造になっています。

まず課金形態としては4つございまして、スカウトメール数を予めご購入いただく前課金型、データベース利用料として月額で料金をいただく定額課金型、送付したスカウトメール数に応じて料金をいただく従量課金型、転職希望者が採用企業へ入社した時点で料金をいただく成功報酬型になります。

サービスフローとしては、転職希望者が情報をデータベースに登録します。

採用企業がサービスに申し込みいただき、転職希望者データベースを利用してスカウトメールを送付していただきます。

転職希望者はスカウトメールに対して返信し、自ら採用企業へ応募していただくことになります。

以降のフローは求人メディア事業と同様になります。

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

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

18

各サービスの位置づけです。

3つのサービスはそれぞれにメリットとデメリットが存在し、採用企業のニーズに応じてサービスをご利用いただいております。

人材紹介においては、採用企業が採用プロセスの一部をアウトソーシングすることができる点がメリットです。

例えば、転職希望者の職務経歴を踏まえて求人条件に合致しているのかという確認や、転職希望者の転職意向の醸成といったプロセスが挙げられます。一方で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点がデメリットになります。

求人メディアにおいては、他サービスに比べて採用単価を低減できる点がメリットです。特に1回の広告掲載で複数人の採用を検討している企業にご利用いただくことが多いです。一方で人材紹介と同様のデメリットがあります。

ダイレクト・リクルーティングにおいては、転職希望者へ能動的にアプローチできる点がメリットです。

一方で転職希望者へのアプローチにおいてデータベースを活用してスカウトメールを送付する対象を選定することに始まり、メールの送付・返信対応・日程調整・転職意向の醸成など手間がかかる点がデメリットになります。

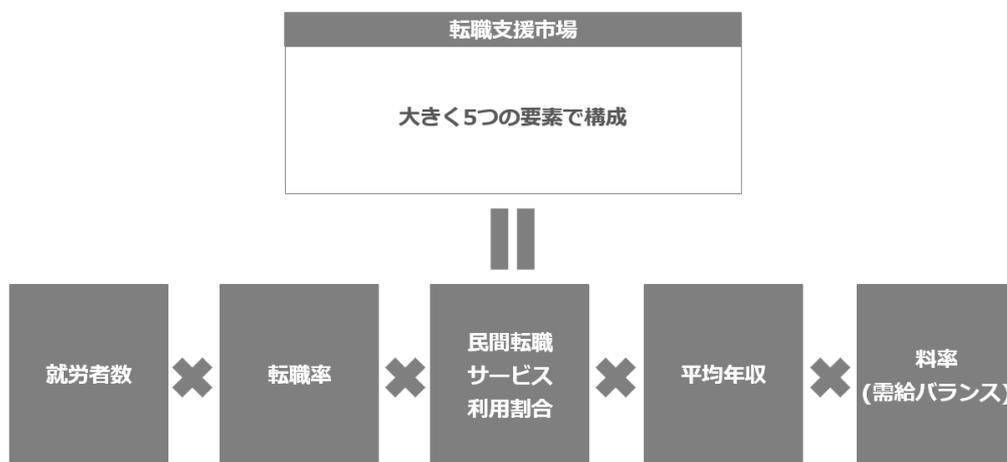
外部環境

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

外部環境をご説明させていただきます。

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。



市場の成長要素です。

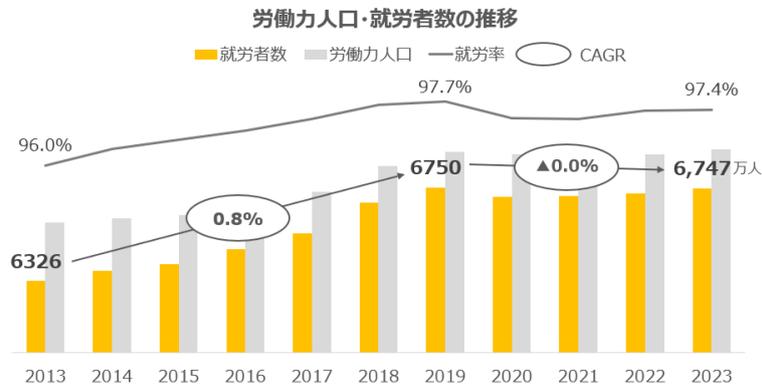
転職支援市場は大きく5つの要素で構成されています。就労者数、転職率、民間転職サービスの利用割合、平均年収、料率です。

料率は採用企業と転職希望者の需給バランスによって緩やかに変動します。

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。



出所：総務省「労働力調査」をもとに当社作成

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

21

まず就労者数の推移です。

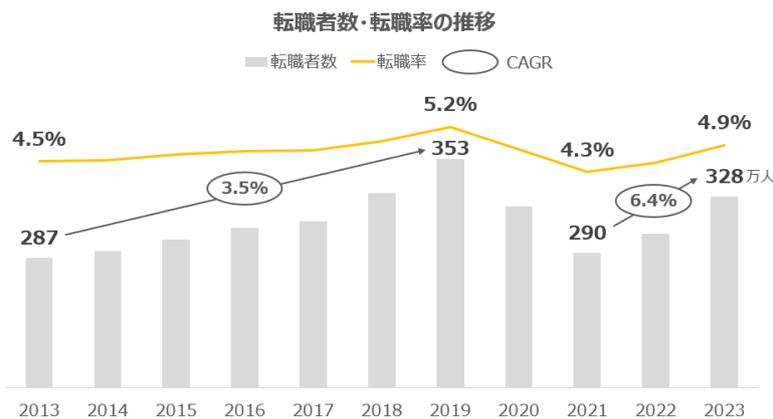
ご覧の通り直近 10 年間で就労者数は増加傾向にありました。

これは女性の社会進出や就労期間の長期化などが要因だと考えられます。しかしながら、直近では 2019 年をピークに頭打ちとなっておりまして、2030 年に向けて緩やかに減少していくものと見立てております。

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。



出所：総務省「労働力調査」をもとに当社作成

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

22

転職者数・転職率の推移です。

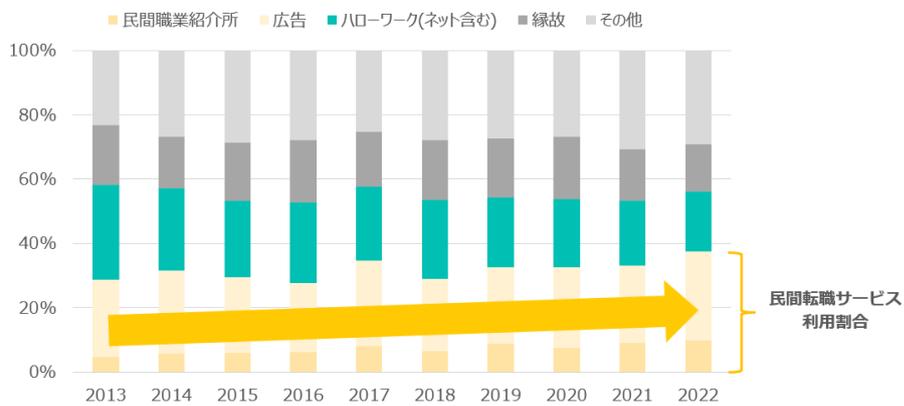
転職者数はコロナ禍で一時的に減少しましたが、2021 年以降は高い伸び率で推移しております。

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



出所：総務省「労働力調査」をもとに当社作成

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

23

入職経路割合の推移です。

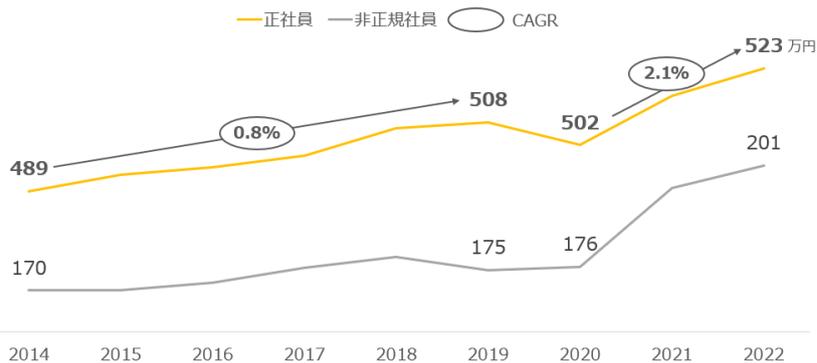
転職者の民間転職サービス利用割合は過去 10 年間で増加傾向です。特に民間職業紹介所、つまりは人材紹介が増加傾向にあります。

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。

平均年収の推移



出所：国税庁「民間給与実態統計調査」をもとに当社作成

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

24

平均年収の推移です。

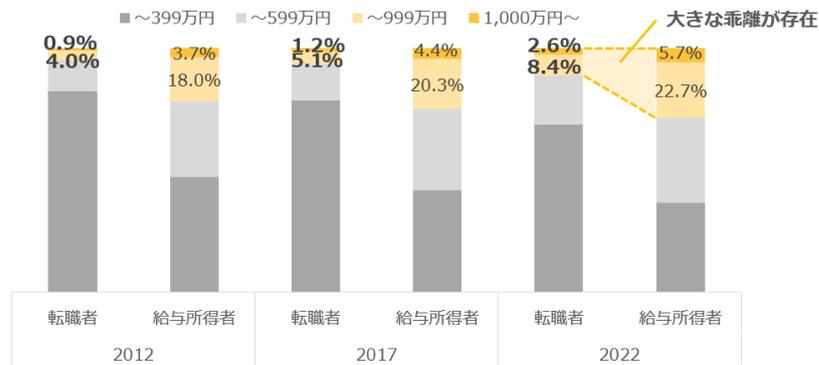
コロナ禍で一時的に平均年収は下落しましたが、2021 年以降は高い伸び率で推移しております。

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



出所：総務省「就業構造基本調査」をもとに当社作成

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

25

年収帯別転職者割合の推移です。

近年、高年収帯の転職者割合が増加傾向にあります。また、この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、今後も成長が続くと見立てております。

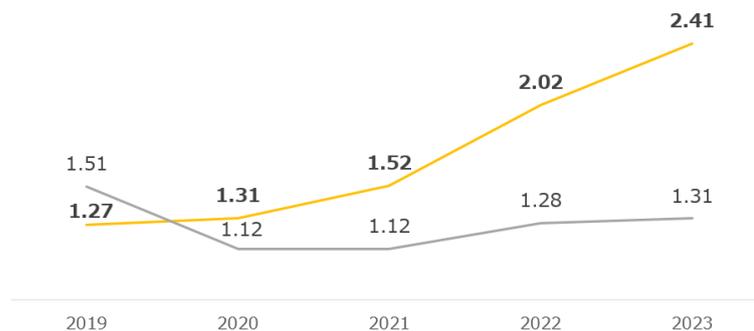
需給バランスの推移



- 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）



出所：厚生労働省「一般職業紹介」および当社の内部情報をもとに作成

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

26

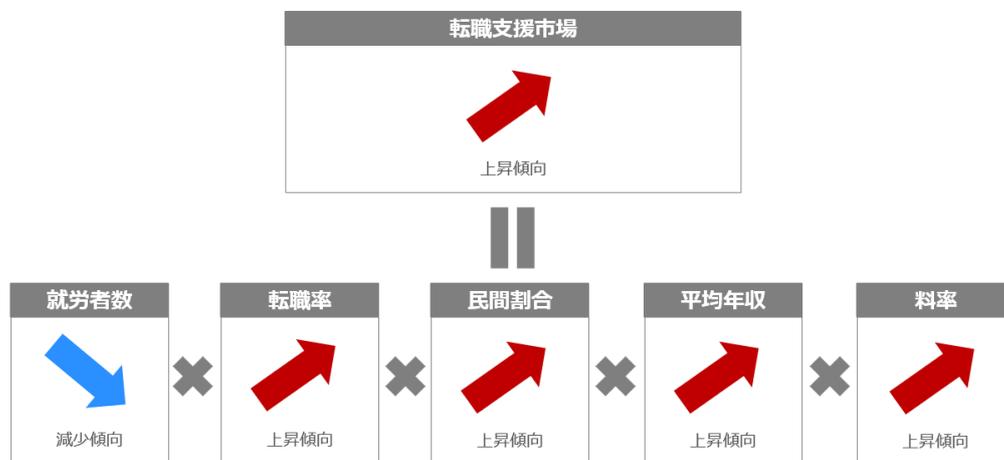
需給バランスの推移です。

コロナ禍以降、需要、つまり採用企業の求人数の増加傾向が継続しております。特に民間の事業者である当社への採用企業からの引き合いは非常に多い状況です。また国が運営する職業紹介所であるハローワークにおける求人倍率も需要増加の傾向が続いております。

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。



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

27

市場のポテンシャルです。

以上のとおり、市場を構成する5つの要素のうち4つの要素でポジティブな傾向が伺えることから、引き続き転職支援市場は成長していくと見立てております。

中長期の戦略方針

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

中長期の戦略方針をご説明させていただきます。

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

Career SBU は中長期の戦略方針を 3 つ掲げております。

1 つ目は基幹領域である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、2 つ目は高成長市場への投資、3 つ目は「集めるチカラ」の強化です。

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

基幹領域の DX 推進でございますが、ボリューム層向け人材紹介・求人メディア事業では顧客体験価値・業務品質・収益性の向上を狙いとして DX を強化していきます。

具体的な施策としては、マッチング AI の更なる強化、オペレーションの IT 化・自動化、データベースの再整備・データマネジメントの強化となります。

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。

	ブランド	施策	狙い
副業・フリーランス	HiPRO	ハイクラス層へのマーケティング投資	複層的な採用ソリューションの継続的な強化
ダイレクト・リクルーティング	doda ダイレクト	サービス開発投資	
ハイクラス人材紹介	doda X	基幹領域のノウハウの横展開	
求人メディア	doda+		
人材紹介			

高成長市場への投資です。

複層的な採用ソリューションの継続的な強化を狙いとし、ハイクラス層へのマーケティング投資およびハイクラス人材紹介、ダイレクト・リクルーティング、副業・フリーランスの事業サービス開発投資を行っています。直近ではダイレクト・リクルーティングサービスを「doda ダイレクト」としてリニューアルしております。

「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。



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

32

「集めるチカラ」の強化です。

「集めるチカラ」の強化の狙いとして、キャリアの可能性を広げるラインナップとして「PERSOL MIRAIZ」というサービスを展開し始めております。

「PERSOL MIRAIZ」というサービスは未来の転職希望者間のコミュニティ、トレーニング、そして、コーチングサービスを展開する構想です。現業のサービス群と掛け合わせることで、個人が持続的にキャリアを開発することのできるプラットフォームへ進化させていきたいと考えております。

主要トピックス

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

最後に主要トピックスをお話させていただきます。

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	<ul style="list-style-type: none">✓ 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	<ul style="list-style-type: none">✓ 「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 <p>⇒ 「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</p>

主要なトピックスとして「[doda X](#)」と「[doda](#)ダイレクト」の取り組み状況をご紹介します。

まず、「[doda X](#)」は投資初年度である前期になりますが、FY23の収支を計画どおりに着地させることができました。

「[doda X](#)」を利用する転職希望者へのダイレクト・リクルーティングサービスを開始しております。

「[doda](#)ダイレクト」はリニューアルする形で昨年度からスタートしております。

「[doda](#)ダイレクト」上で「[doda](#)」のデータベースに加えて、「[doda X](#)」のデータベースへのリーチも可能になったことで、採用企業は、より幅広い転職希望者へアプローチが可能になりました。

以上になります。

ご静聴ありがとうございました。