



IR-DAY説明資料

R&D Function Unit

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

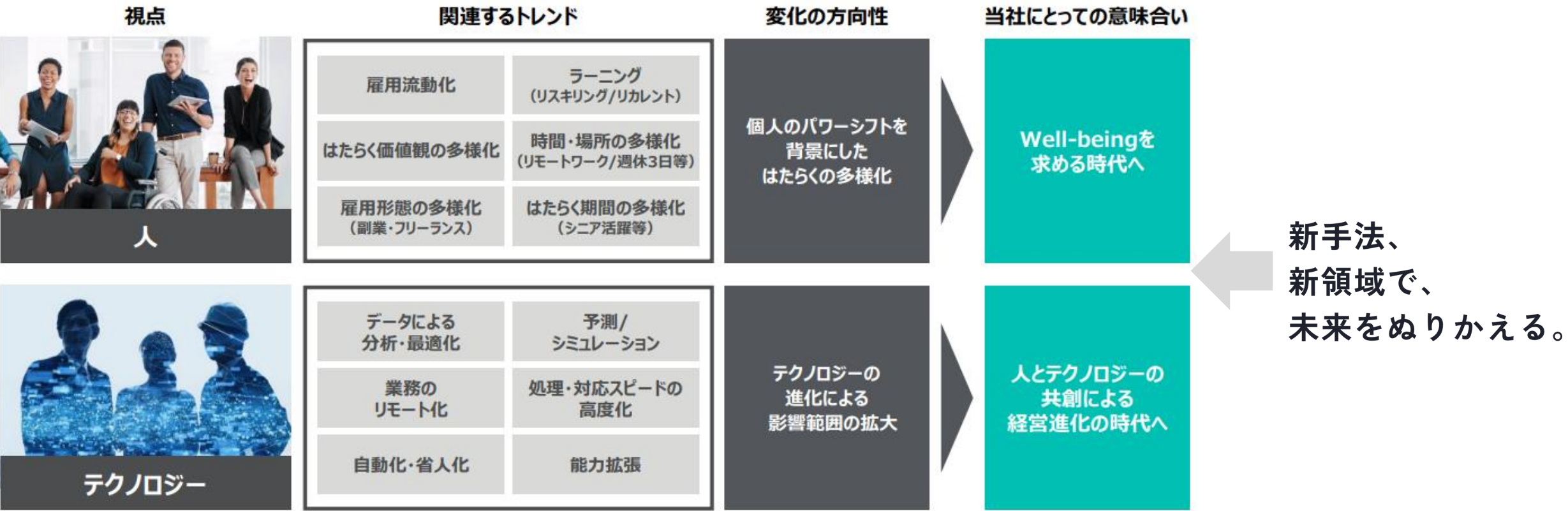
	2030年に向けて			2030年 “はたらくWell-being” 創造カンパニー
	現状 (FY22)	本中計 (FY23-FY25)	次期中計 (FY26-FY28)	
価値創造ゴール	● 38万人 (※1)	● 50万人	● 70～80万人	● 100万人(より良い“はたらく機会”の創出)
テクノロジー ドリブンの 人材サービス企業	● 一部事業(Careerなど)が先行してテクノロジーを積極活用	● デジタル化を中心としたワークフォース事業での生産性の改善 ● デジタルプラットフォーム事業ではたらく機会創出数、利益貢献の改善	● DXによるワークフォース事業での非連続な生産性の向上 ● 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

Function Unit 概要

新手法、
新領域で、
未来をぬりかえる。

市場環境の変化と全体像

「はたらく人がWell-beingを求める時代」、「人とテクノロジーの共創による経営進化の時代」へ
 このような見立てを前提に、「事業の探索・創造を担うユニット」として設立



FnUの事業ポートフォリオ

- ①人材不足の問題解決(主に採用・調達支援)、②生産性の問題解決(主にDX)を主な領域として設定
- 事業機会は広範に捉え、社内新規事業開発プログラムも活用し、探索活動を実施
- 定期的にポートフォリオを見直し事業性を評価の上、撤退・売却などを実施



グループとしての事業エリアを広げる

経験 少

新たな手法・領域



将来の見立てに従い
リスクを取り、コアを獲得
するためのR&D的な投資

次のCFを生み出すための
事業開発投資 (BizDev)

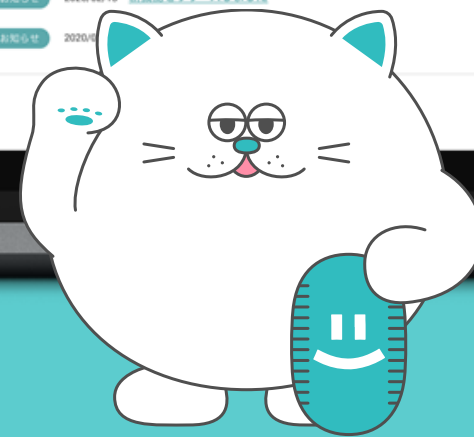
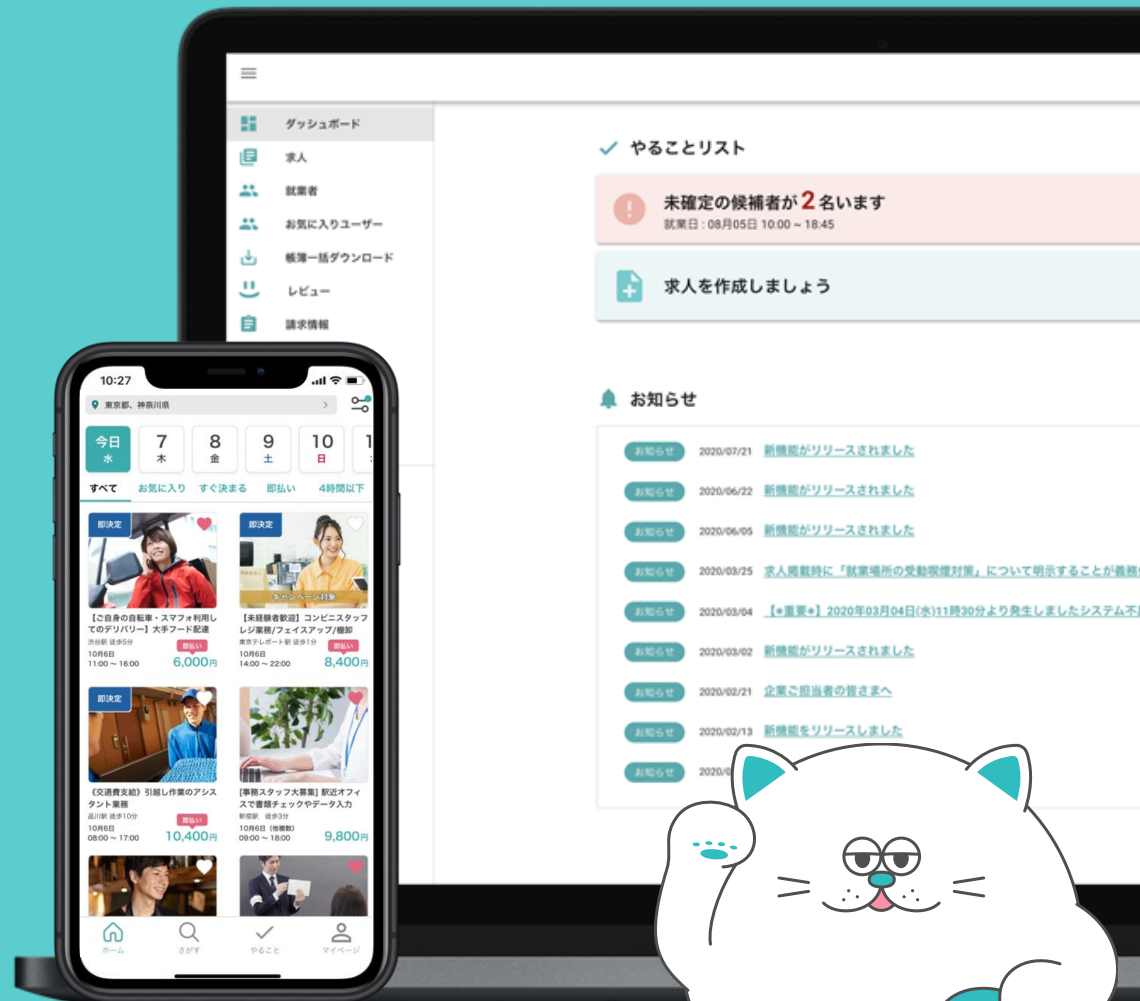
CFを維持向上のための投資

収益化までの時間

長

シェアフル

by PERSOL



経営理念

- テクノロジーの進化によって、一部の職種では、時間や場所などの条件に縛られない「はたらく」選択肢が大きく増えました。しかし一方で、まだまだ多くの職種では、時間や場所・過去の経験など、様々な制約のなかで、その選択肢は非常に限定的となっています。
- 私たちはスキマバイトを起点に、テクノロジーによって、誰もがさまざまな「はたらく」に挑戦できる土壌を作る、あるいはこれまでなかったような新しい「はたらく」を作ること、誰もの「はたらく」可能性を広げていきたいと思っています。

パーソルグループ 経営理念

雇用の創造

人々の成長

社会貢献

シェアフル ミッション

誰もの「はたらく」をひろげ

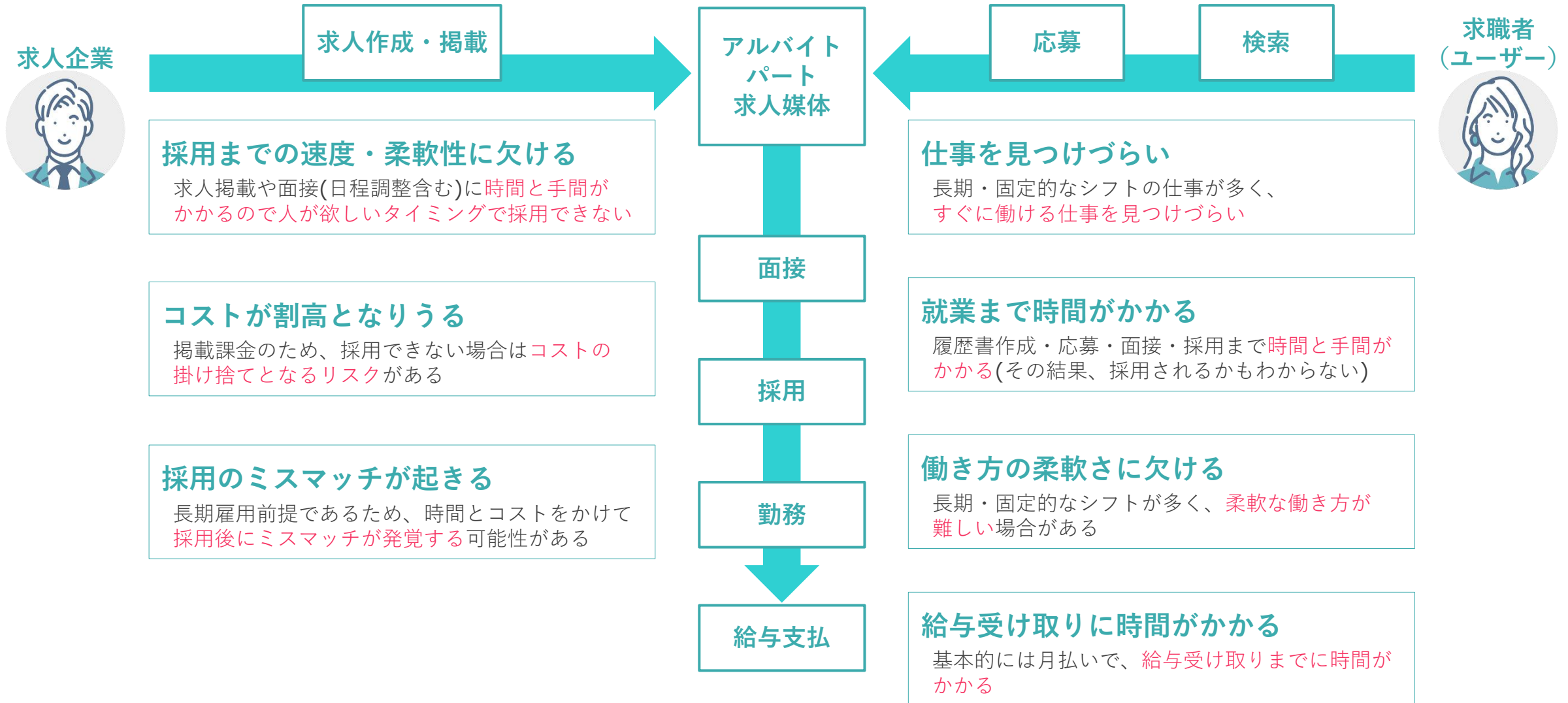
新しい「はたらく」をつくる

スキマバイトアプリ「シェアフル」とは

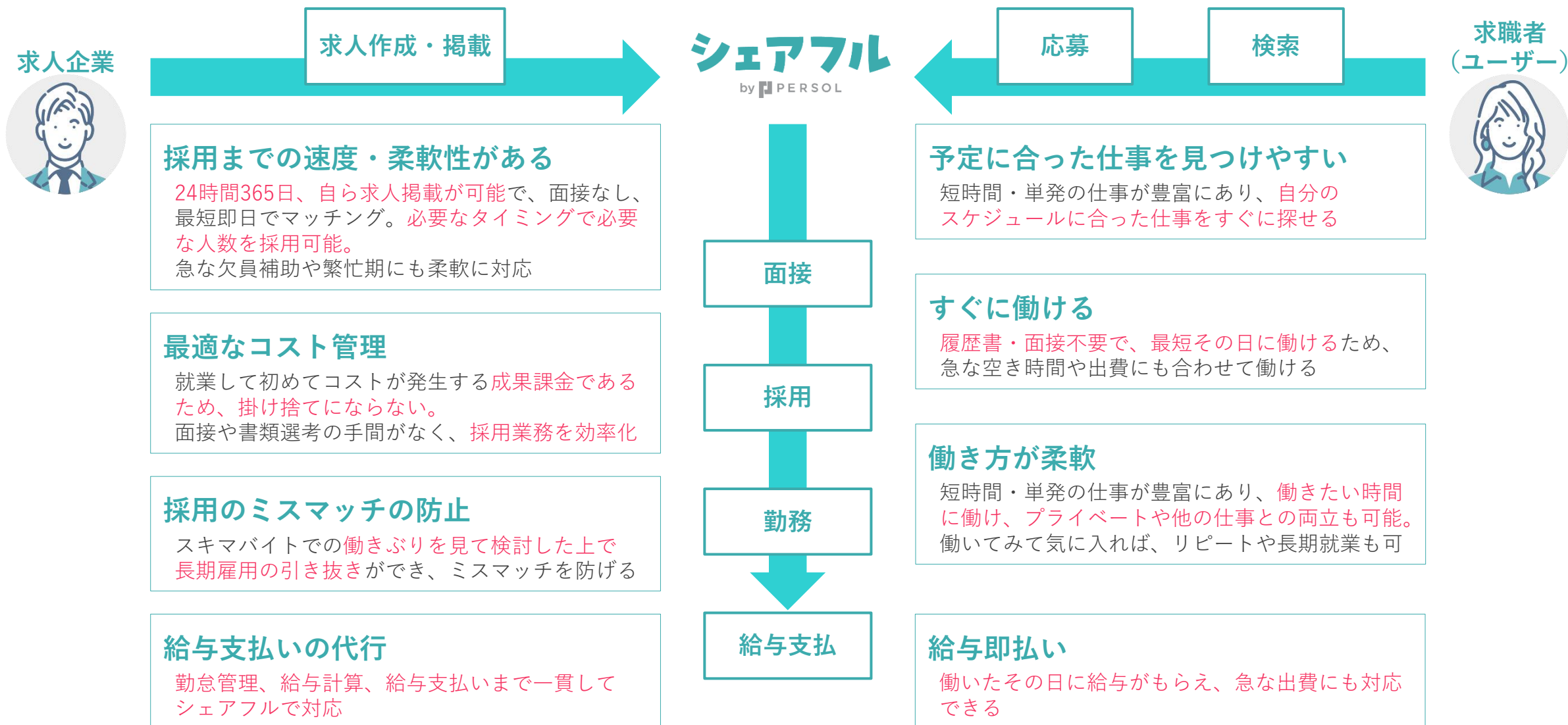
- ・「1日単位からマッチング」可能なスキマバイトアプリ。すぐに働けて、すぐに給料がもらえるプラットフォーム
- ・ 2019年より展開し、ファーストランナーとして業界トップクラスの求人数、ユーザー数まで成長
- ・ 主に求人企業からのマッチング手数料(日給×手数料率)を受領するモデル。求職者は無料で利用可能



従来のアルバイト・パート求人媒体での運用



スキマバイトでは柔軟かつニーズに合った運用が可能



顧客の声

●普段は応募がないエリアにまさかの応募が殺到

新しくデリバリードライバーを採用するために、単発アルバイト募集で使ったところ、一番衝撃的だったのが、そもそも**アルバイト募集で応募者が全然こないエリアで想定以上の応募が来た**んです。また、ドライバーとはいえ、ホスピタリティのある人というのは外したくない条件だったのですが、単発でもすごくいい人が採用できるということがわかりました。これは可能性のあるサービスだと感じ、他職種の募集にまで広げて利用することにしました。

●出会いの場を作って、採用に繋げていく新しい間口

紹介会社や人材派遣では掲載料や手数料が高くついてしまったり、応募があっても面接に来ない、すぐにやめてしまうといったミスマッチの事例がありました。そんな中、**掲載費も無料でスポットではたらいてくれて、さらに引き抜きも可能なシェアフルが有効である**と感じ活用をしています。スキマバイトを、**出会いの場を作って採用に繋げていく新しい間口**として、飲食業界の人材不足に対策を行なっています。

●人材不足の解消だけじゃない！採用のコストカットに繋がり、スキマバイトが長期採用の手段に

従来の求人媒体は求人掲載すること自体に費用がかかるため、応募が集まらず採用に繋がらない店舗は費用対効果が悪化していました。シェアフルでの掲載をしてからは応募が集まり、**長期アルバイトの採用をしても追加費用が発生しない**ため、従来の求人媒体と比較すると、**採用コストが削減できている**ため満足しています！

●採用工数を削減！スピーディーな採用活動ができる！

従来の求人媒体で採用を行う場合、求人作成から募集して面接をすると、実際に採用するまでにトータルで1ヶ月ほどかかります。

しかしシェアフルの場合は、**求人を掲載したいと思ったその日にすぐ求人を掲載**ことができ、**実際に働いてくれた人の中から長期で働いて欲しい人に声をかけて採用に繋げる**ことができるため、**全体の採用にかかる時間を短縮**することができます。

市場規模

- ①人手不足の深刻化、②働き方の多様化、③生活費の上昇、④スキマバイトの認知度の向上により、スキマバイトの市場規模は急速に拡大
- 今後もトレンドは変わらず、市場は大きく拡大する見込み

スキマバイト市場拡大の背景

①人手不足の深刻化

コロナ禍明け以降、さまざまな業種で人手不足が深刻化し、長期雇用だけでは人員の確保が困難に

②働き方の多様化

副業推奨の流れから、スキマバイトで副業をしたい人が増加し、スキマバイトが社会人へも広がる

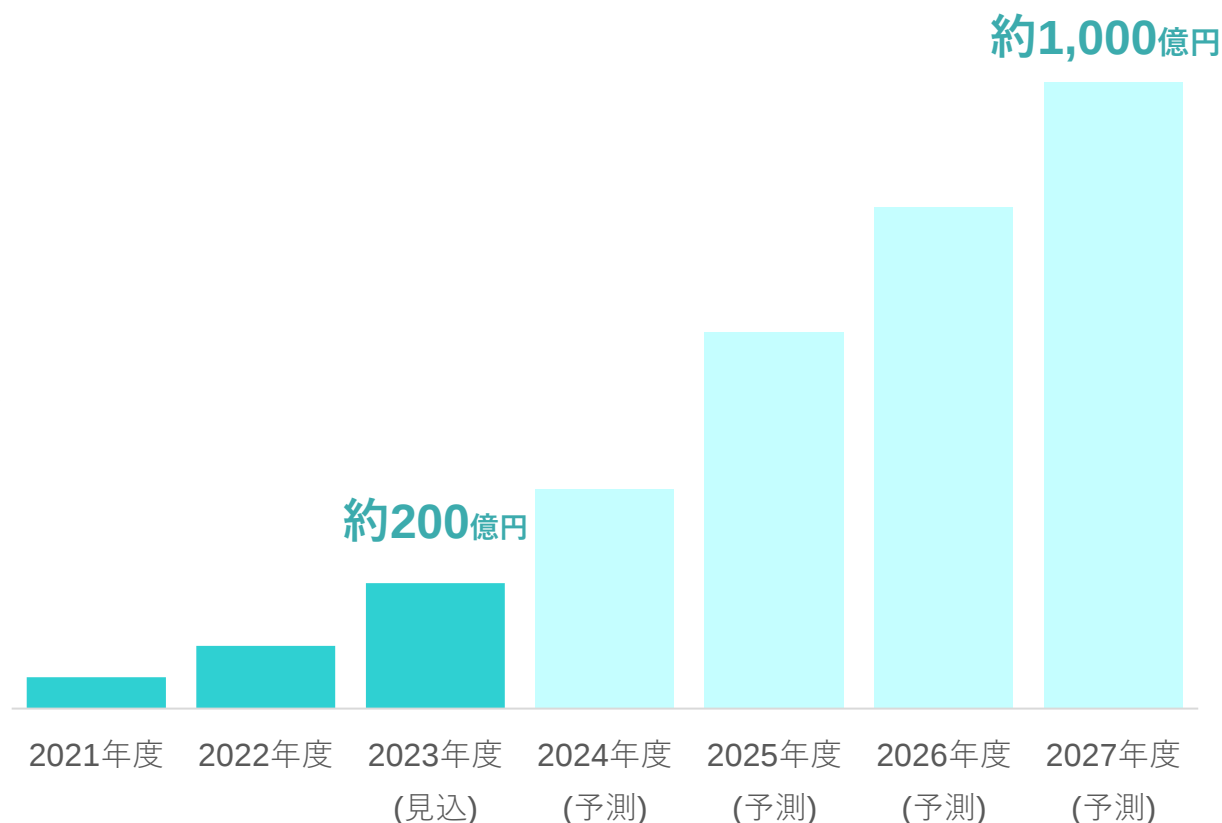
③生活費の上昇

物価高騰による生活費上昇を背景として、スキマバイトでの稼ぎを生活費の足しにするニーズも

④スキマバイトの認知度の向上

履歴書・面接なし、シフト自由、給与即払いというメリットが認知され、また企業との出会い方の新しい形としての認知も広がる

スキマバイト市場規模

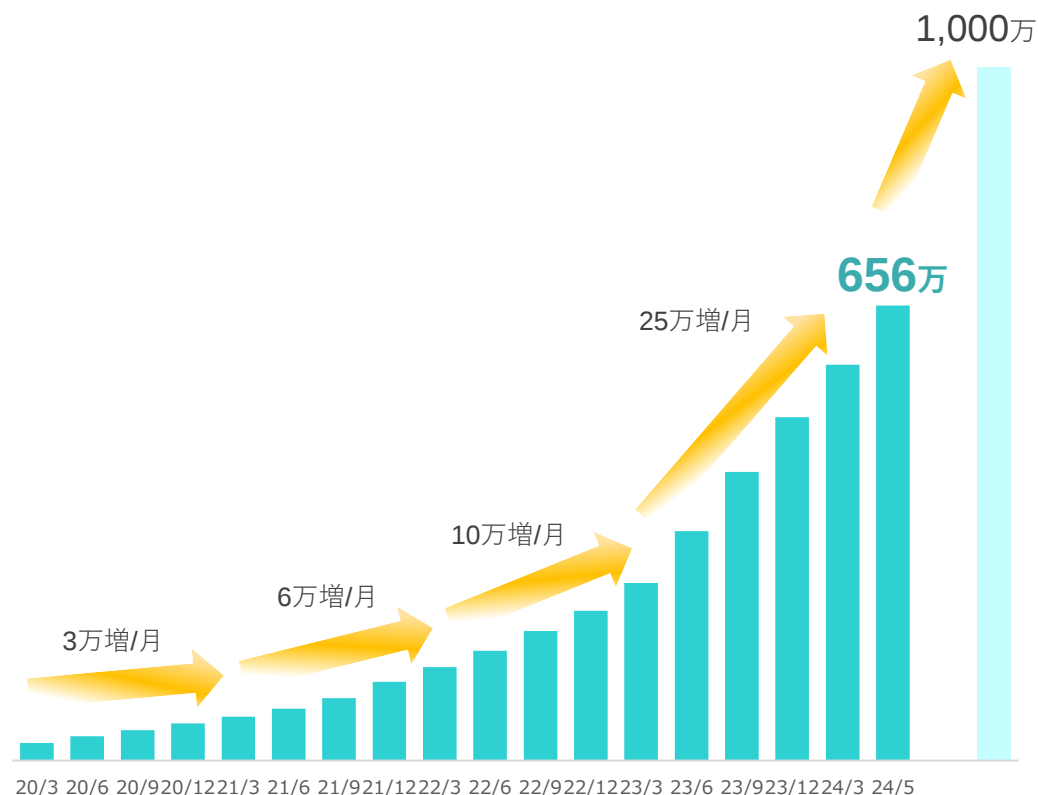


※第三者機関の市場調査を基に弊社推計

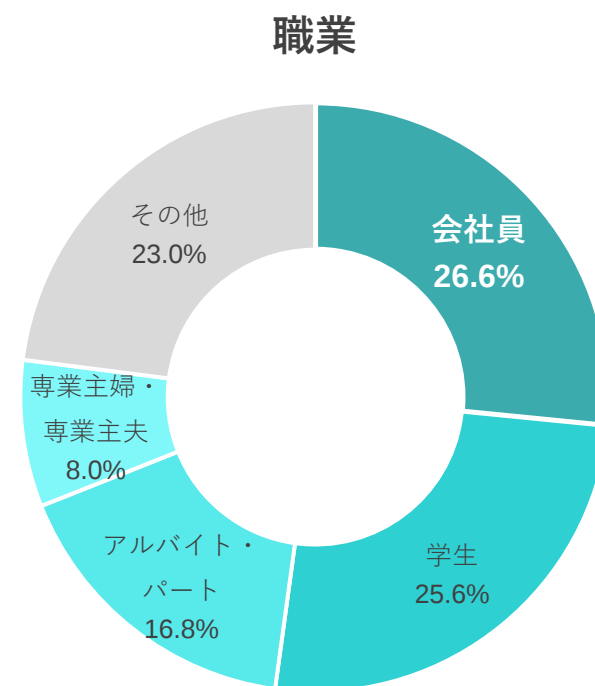
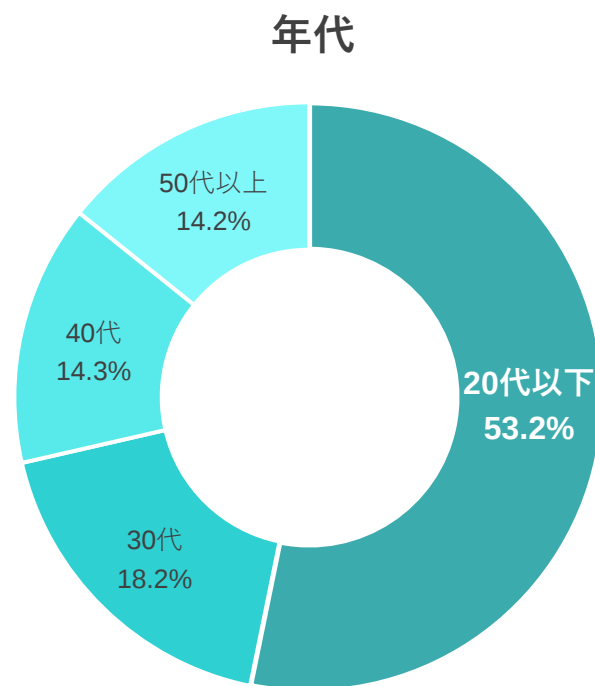
求職者（ユーザー）

- 累計ダウンロード数は2024年5月時点で656万を突破。増加ペースは毎年加速しており、早期の1,000万突破を目指す
- 29歳までの若年層が過半数を占める。学生だけでなく会社員も多く、副業やスキマバイト体験後の転職にも活用されている

累計ダウンロード数



ユーザー属性



※2024年5月時点

成長戦略

- シフト管理サービス・ポイント等の複層的なサービス提供による粘着性の強化、パーソルグループの全面的な支援(営業連携、人員異動、資金投下等)により、求人・ユーザー双方を増加させ、マッチング数を飛躍的に拡大させていく

営業体制の強化

3 パーソルグループ各社との全国での連携

- 中途採用加速、拠点拡大、パーソルグループからの異動



求人企業

求人の増加

2 シフト管理サービス「Sync Up」との連携

- クーポン(店舗への送客貢献と就業前の来店体験)

価値の複層化による
求人企業獲得

求人のバラエティが増えることで
ユーザーのリピートが増加する

シェアフル
by PERSOL

データ蓄積による
さらなるマッチング品質向上

4 データ活用によるスキマバイト以外のサービスへのアクセス(例:シェアフルエージェント)

応募が増えることで
掲載求人のマッチング率が上がる

圧倒的な集客

- 大規模な集客投資
- TVCM等の認知施策(7月～)



ユーザー

MAU*の増加

1 ポイ活サービス「シェアフルmembers」でのアプリ利用

求人の有無に左右されない
来訪装置

差別化要素(複層価値)

1 シェアフルmembers

- ・シェアフルアプリ内のポイ活サービス。シェアフルを使えば使うほどポイントが貯まり、貯まったポイントは電子マネーに交換可能
- ・その日に歩いた歩数やシェアフルでの就業実績、毎日引けるスクラッチくじやアンケート回答に応じてポイントを手に入れることができる
- ・応募したい求人がないときや働けないときでも、シェアフルアプリと接点を持つことになり、MAUの維持につながる



差別化要素(複層価値)

2 Sync Up

- アルバイトスタッフからのシフト希望収集、シフト作成、複数店舗間のヘルプ調整が可能なSaaS型シフト管理サービス
- 他店からのヘルプで埋まらないシフト枠について、シェアフルで自動でスキマバイト募集を行える機能連携を開始
- 連携で社内外を問わず企業・店舗の効率的な人材確保を可能に

シフト作成はもっと簡単&シンプルに

お店の「生産性UP」を支える
シフト管理システム

Sync Up
シンクアップ



有名チェーン企業で活用中

まいばすけっと DOUTOR ABC 日本郵便 telus-anno
Benesse.com コーギア 5sec Fast DOCTOR

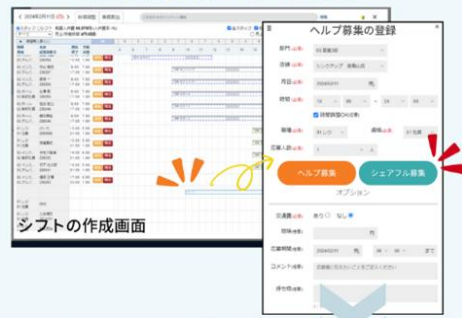
経営数値を
らくらく集計で
経営の効率UP

さくさく
シフト作成で
運営の効率UP

多店舗の
ヘルプ管理で
充足率UP

スキマバイトと連携する
シフト管理システム

01 シフトを作りながら、人手が足りない
そんなシフトの穴を「ヘルプ募集」登録



シフトの作成画面

ヘルプ募集の登録

ヘルプ募集

シェアフル募集

02 シェアフルに連携してスキマバイト募集開始！
社内/社外問わずシフト調整が可能！

シェアフル
by PERSOL

人手が足りなくて忙しい
店長のミカタ！

求人作成、登録など手間いらず



2024-06-05 | ニュース

【プレスリリース】SaaS型シフト管理サービス『Sync Up』と『TOHOシネマズ』が業務提携開始

📌 ポスト いいね 0 LINEで送る 0

～『TOHOシネマズ』でシフト管理とスキマバイトの自動機能連携が開始～

「はたらいて、笑おう。」をビジョンに掲げるパーソルグループのスキマバイトアプリ『シェアフル』を提供するシェアフル株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：横井 聡）は、TOHOシネマズ株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：池田隆之）とのSaaS型シフト管理サービス『Sync Up』を使用したスキマバイトの自動連携について業務提携を開始しました。



当社が提供するSaaS型シフト管理サービス『Sync Up』と、スキマバイトアプリ『シェアフル』の機能連携を『TOHOシネマズ』にて導入を開始しました。

『Sync Up』は、シフト管理業務を行う中で人材が足りない店舗に他店からのヘルプを自動募集できる機能を提供しており、『Sync Up』で埋まらないシフト枠について、当社のサービスである『シェアフル』を利用して自動でスキマバイト募集が行える機能を『TOHOシネマズ』でご利用いただくことになりました。

差別化要素(グループ連携)

3 パーソルグループ連携

- シェアフル単独での中途採用の加速、拠点展開に加え、パーソルグループ各社との連携による営業体制拡大を予定
- 第一弾としてパーソルテンプスタッフを中心にStaffing SBUの5社*との連携を強化
 *パーソルテンプスタッフ、パーソルマーケティング(販売・接客領域)、パーソルテンプスタッフカメイ(東北地域)、テンプスタッフフォーラム(新潟・北陸・四国・山陰・沖縄地域)、パーソルエクセルHRパートナーズ(関西地域)

営業連携

- パーソルテンプスタッフ等の全国44都道府県の拠点で営業連携
- 人材不足にお悩みの企業に、全国一括対応や地域密着の地元企業への対応まできめ細やかなシェアフルサービスの提供が可能に
- この連携により2026年末までにシェアフルの取引先の3,000社増を目指す

送客連携

- 若年層の集客に課題のあるテンプスタッフ等にシェアフルの強みである若年層ユーザーを送客
- オフィスワーク求人の掲載が増加するとともに、希望するユーザーは派遣社員としての就業も可能に

全国での営業連携

• 拠点展開

(札幌・名古屋・大阪・福岡)

• Staffing SBU連携拠点 44都道府県展開

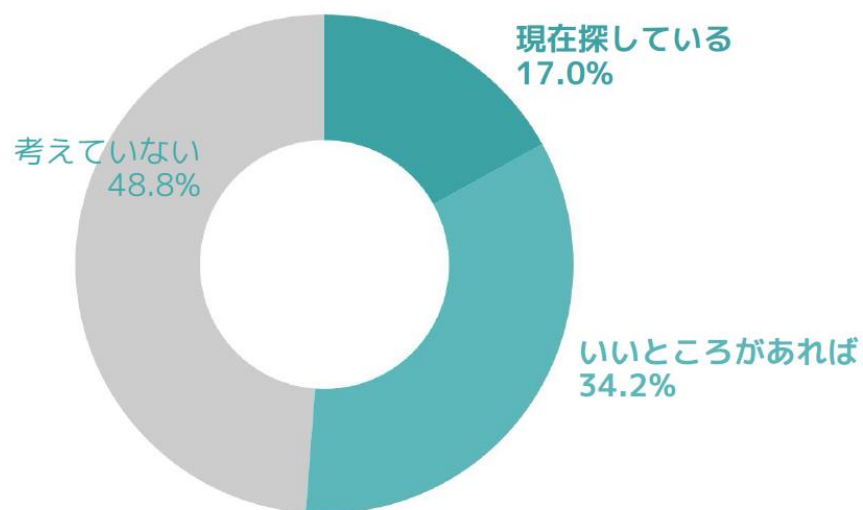


差別化要素(データの利活用)

4 シェアフルエージェント

- シェアフルのユーザーの半数以上が長期就業の求人を探しており、このニーズに応えるためにスタート
- シェアフルでの就業実績・評価を持つ長期就業希望のユーザーにエージェントが伴走し、就業ログを活用して求人企業に推薦
- 2019年からの豊富な就業ログを持つ当社だからこそできるサービスとして、ユーザーの「はたらく」選択肢を広げていく

長期求人を探しているか



シェアフルアプリ内でのアンケート(n=61,213 回答期間: 2023年7月~10月)

シェアフルエージェント経由で就職した方の声



ずっと正社員になりたいと思っていたが、何からしたらいいかわからないまま、ただ時間が過ぎていっていた。
サポートをしてもらいながら正社員へのチャレンジができて嬉しい。



こんなにすぐに入社が決まると思っていなかった。(転職活動開始から2週間で決定)
自分で応募しても書類選考が通過しなかったが、シェアフルでもらった高評価で私を推薦してもらえたおかげで、書類選考の通過率が高まった。たくさんシェアフルで働いてよかったです。



以前面接で、職歴の空白期間に「単発バイトしていた」と言っても、うまく伝わらなかった気がする。
シェアフルさんから、その時期の活動を伝えてもらったおかげで、働いていない期間がないことが証明できた。

差別化要素(データの利活用)

4 シェアフルエージェント



※国税庁「民間給与実態統計調査 令和4年分」より

市場ポテンシャル

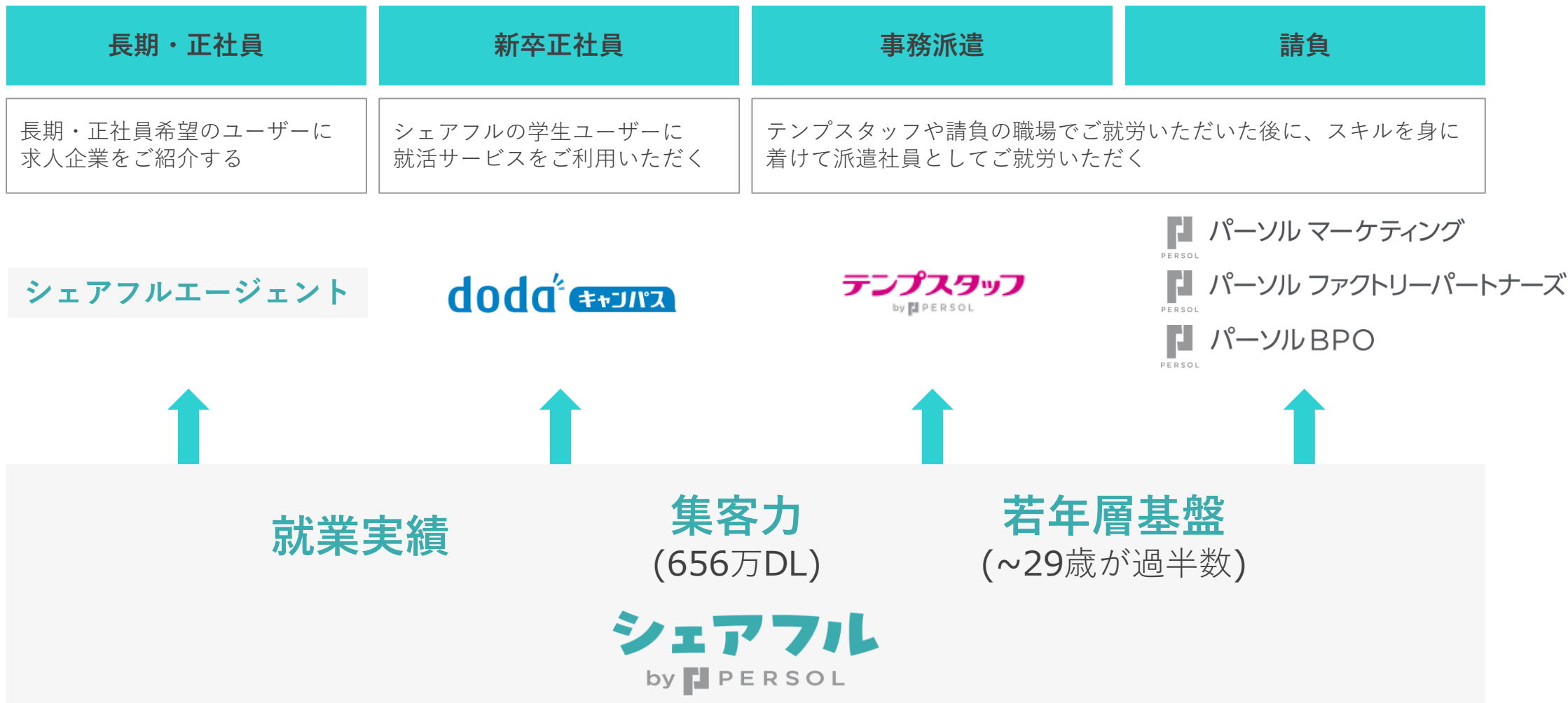
- 法人側の利用業種とプロダクトラインアップを拡大し、スポットバイトに加え、アルバイト・パート領域にも進出し、更なる拡大を目指す



出所) 第三者機関の市場調査を基に弊社推計

パーソルグループサービスの入り口として

- シェアフルでは既存事業ではカバーできていなかった層へのリーチができており、ユーザーとの接点をパーソルグループの各種サービスにつなぎ、ユーザーにスキマバイト以外の「はたらく」選択肢の提供も行っている



マネジメントチーム



横井 聡
代表取締役社長

ランサーズ(株)開発執行役員CTOを経て、シェアフル(株)の創業に参画。以降シェアフル(株)副社長COOを務めたのち、2023年4月より代表取締役社長。

シェアフル(株)創業時より、開発体制の構築、プロダクトのテクノロジー戦略、生成AI活用を含む会社全体のDXを推進。



中村 正人
執行役員

2005年(株)インテリジェンス（現：パーソルキャリア(株)）に入社。2011年求人広告メディア事業首都圏営業部長としてan（アルバイト採用領域）doda（中途採用領域）首都圏営業組織を管掌。2015年九州・中四国・沖縄支社長として営業、企画、制作、代理店など全部門を管掌。

2019年10月シェアフル(株)事業本部長に就任。2023年4月執行役員に就任。



大城 尚仁
取締役副社長執行役員

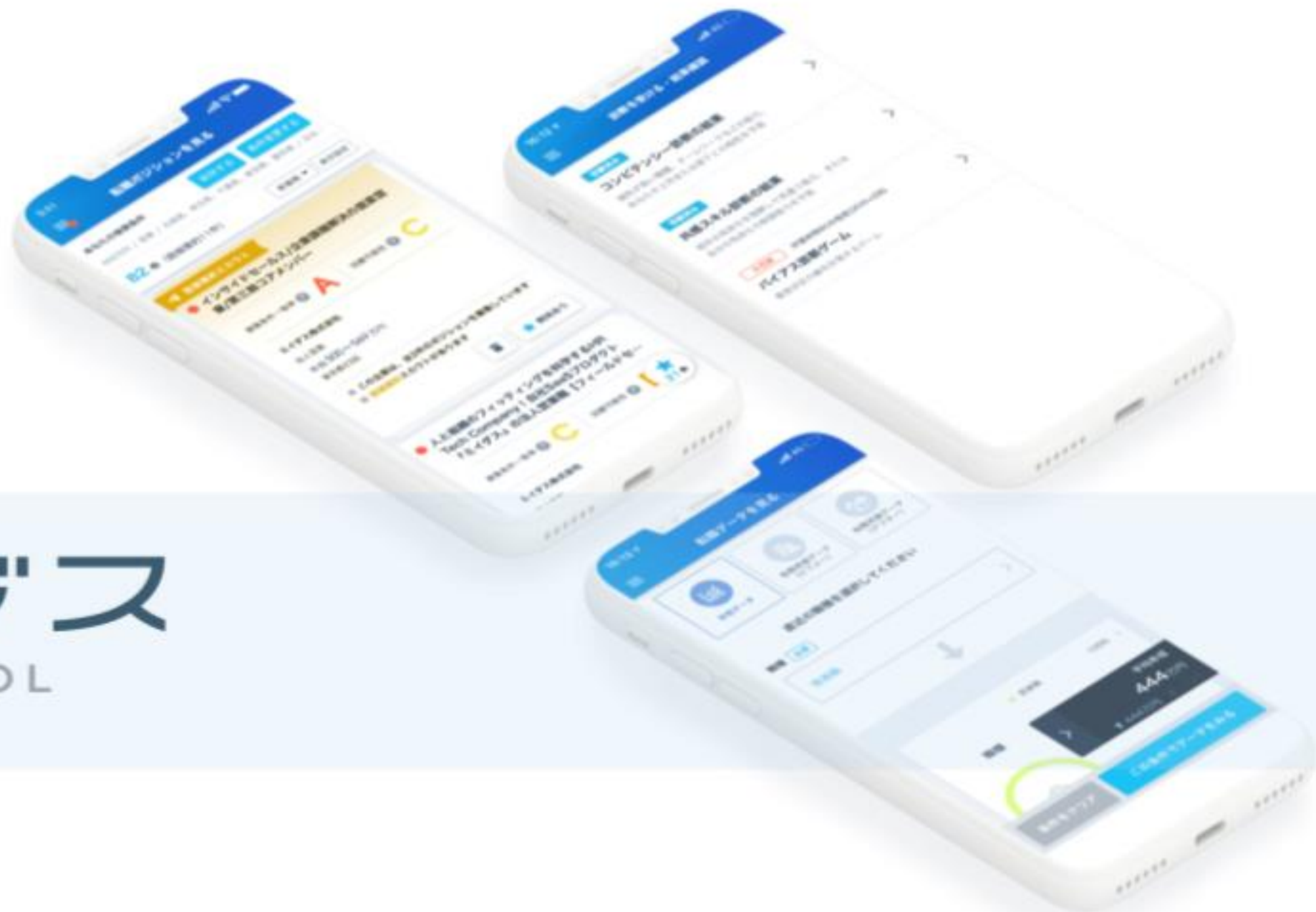
2002年(株)インテリジェンス（現：パーソルキャリア(株)）に入社。エンジニア派遣領域において営業、企画業務に従事。企画時代には社内の基幹システムPMを経験し、その後営業部門、事業統括部門責任者を経験。2023年1月よりパーソルクロステクノロジー(株)執行役員本部長。2023年4月よりシェアフル(株)取締役副社長執行役員。



片山 亮
経営戦略本部 社長室

証券会社等を経て、2015年(株)リクルートに入社。投資マネジメント部門の実務責任者としてM&Aを執行。その後(株)リクルート、(株)リクルートMUFGビジネスで決済・金融事業の企画、事業統括業務等に従事。

2023年2月にパーソルホールディングス(株)経営戦略本部に入社後、2024年4月より現職。



メイダス
by PERSOL

ミイダス

「canを見い出し、tryをつくる」

すべての人と組織に、「可能性（can）」に気づいてほしい。

「可能性（can）」に気がつけば、「やってみたい（try）」が生まれる。

「やってみたい（try）」が生まれたら「やりたいこと」、「やるべきこと」が生まれてくる。

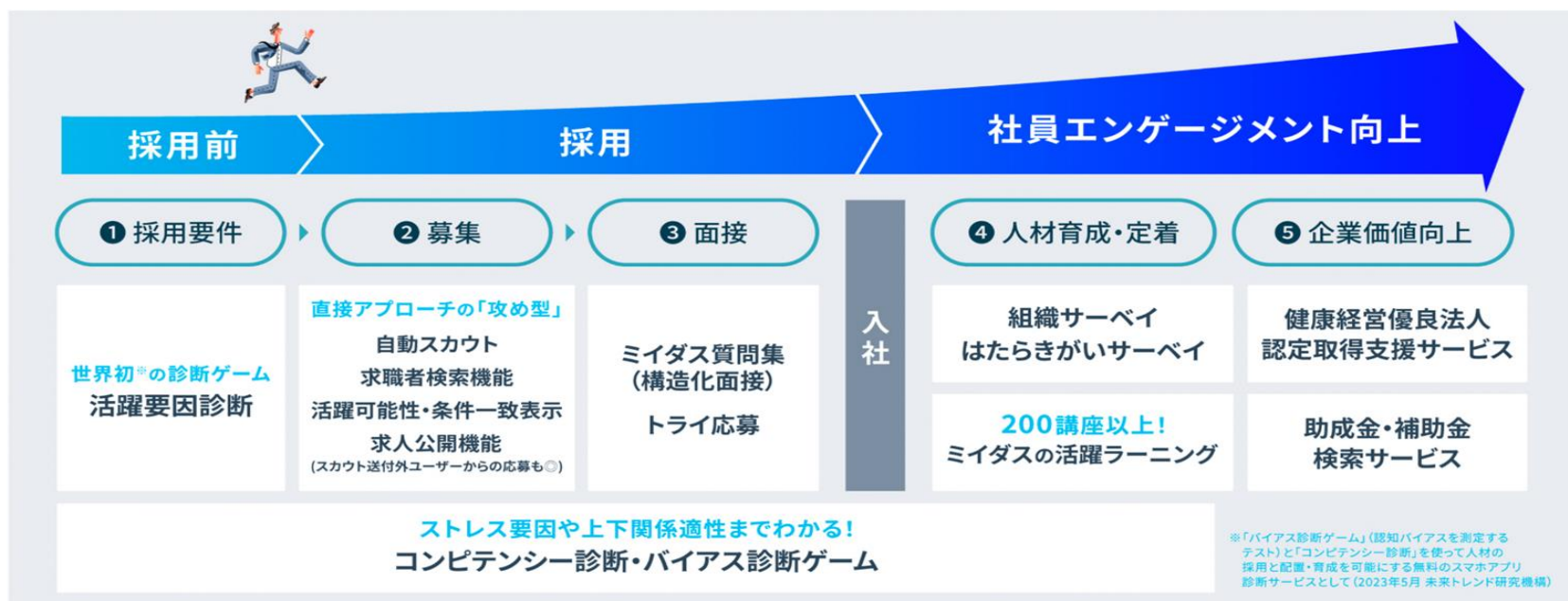
だから、人と組織に眠ってる「可能性（can）」を“見い出す”。

サービス概要

- 採用から育成まで一気通貫で活用できる活躍創出ツール
- AIとビッグデータを活用し、中小企業を中心とした人材マッチングと入社後の育成等をワンストップで提供
- 採用ミスマッチを撲滅し、顧客の採用力向上と、入社後の社員の活躍支援を実現

採用から育成まで一気通貫で活用できる。だから、損しない。

ミイダス活用マップ



市場価値診断

あなたの
本当の**市場価値**を
見いだす。

登録時の入力データをもとに、現在の市場価値として
「あなたに類似したユーザーの年収実績」
「あなたに 興味がある企業数」を算出します。



コンピテンシー診断 可能性診断

あなたの
コンピテンシーを
見いだす。

あなたにとって適性が高い職種、マネジメント資質、
相性の良い上司・部下など、ビジネスパーソンとしての
コンピテンシー（行動特性）を分析します。



採用に関する法人/個人の課題

- データに基づき活躍可能性を提示し、透明性の高い採用とそれらを支援するサービスを提供

法人

個人

人手不足/ミスマッチ

- 生産年齢人口減少に伴う人材採用の難化
- 自社にマッチしない人材で、早期離職により採用コストが無駄になることも多い



ダイレクトリクルーティング機能

×
活躍可能性診断による
ミスマッチ防止



採用力/認知向上

- いい人材をどのように採用すればいいのかわからない
- PR方法に関する知識や機会が乏しく、自社の認知度も高まらない



採用ノウハウ(構造化面接、質問設計支援) はたらく人1stアワード、 健康経営優良法人認定取得支援



適切な評価/マッチング

- 学歴や転職回数など尺度が画一的で適切な評価をされない
- 入社しないと自分にマッチする企業かわからない



活躍可能性の高い 企業を発見可能



ビジネスモデル

- リクルーティングサービスで顧客開拓しつつ、社員のエンゲージメントを向上する複数のサービスを提供する継続課金モデル



特徴/強み

1

独自の アセスメント技術

- 従来の自由面接や職務経験年数での評価ではなく、独自の活躍可能性診断技術を用いることで、採用企業や個人のバイアスが解放され、企業とユーザーのフィット感の高いマッチングを実現（ミスマッチの低減）

2

生産性の高い 非対面営業部隊

- 型化されたオペレーションモデルとオンボーディングの仕組みを構築し、全国の中小企業に対して、生産性高く営業可能な体制

3

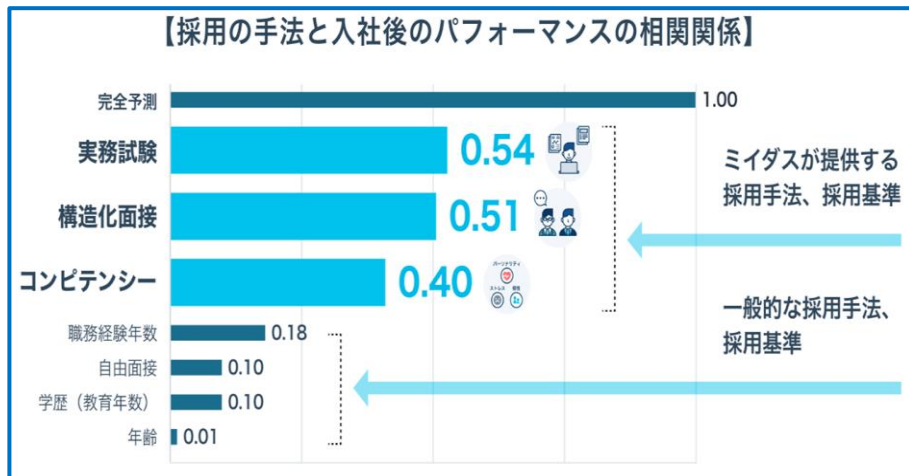
採用認知力

- はたらく人ファーストアワードでミイダスの認知を高めるとともに、採用企業の魅力化や表出にも貢献し採用可能性UP

1 独自の測定技術を用いた、採用ミスマッチの低減

- 従来の採用面接や職務経験年数での評価と入社後のパフォーマンスの相関関係はほぼなく、ミスマッチが生じやすい
- ミイダスではユーザー個人にはコンピテンシー診断を提供。法人には社内のハイパフォーマーの能力と行動を分析し、その特徴を抽出することで、カルチャーフィットやミスマッチの防止に貢献。選考基準の言語化や統一にも寄与

従来の採用面接手法ではミスマッチが起こりやすい



活躍可能性診断を提供

個人



法人



1 独自のバイアス診断ゲーム（世界初）の提供

ポイント

1

認知バイアスは、意思決定を簡単にしたり、意思決定の質を下げめる

- 他人の言動や評価、そこからくる感情などによって、認知バイアスが生まれ、意思決定の質は下がる。
- 大事な意思決定においては、認知バイアスが邪魔をすることも。



意思決定が簡単になった良い例

たくさんシャンプーの種類があってわからないが、いつも良く買うこのブランドは安心だからこれにしよう
※現状維持バイアス



意思決定が歪められた悪い例

会議で皆の意見が賛成だったので、自分の意見を言えず賛成にしてしまった

分析出来る認知バイアスの一例

フレーミング効果

表現方法によって判断が変わりにくいかどうか

現状維持

未知のものや未体験のものを受け入れたくないと思い現状維持をしたいかどうか

サンクコスト効果

一度リソースを投資したものの回収できないと分かったとしても投資し続けてしまうかどうか

現在志向

将来の利益よりも目の前の利益に価値を置くかどうか

衝動制御

自分の衝動をコントロールし集中力を持続させるかどうか

予測態度

不確かで見通しが悪い状態でも冷静に規則性や法則性を判断しようとするかどうか

リスク許容度

リスクを取ることにに対する許容度

協力的行動

集団内で行動する時の利益の考え方

全体注意

多くの情報から必要な情報を選択するときに俯瞰的に考えて意思決定するかどうか

焦点注意

多くの情報から必要な情報を選択するときに全体よりも細部の情報にこだわって意思決定するかどうか

否定的感情

物事に対するネガティブな感情の抱きやすさ

など、全部で22項目の分析を行うことができます。



ポイント

2

自分の認知バイアスの強さを知り、コントロールすることで生産性を向上

- ミイダスのバイアス診断ゲームで自分が持つ認知バイアスの強さを可視化。
- 自分の認知バイアスを客観的に把握しておけば、重要な意思決定場面で認知の歪みに気づきやすくなる。その結果、意思決定の質を高めて仕事の成果につながる。

■賛同企業：1,224社
 ■共催：朝日新聞社
 ■後援：経済産業省

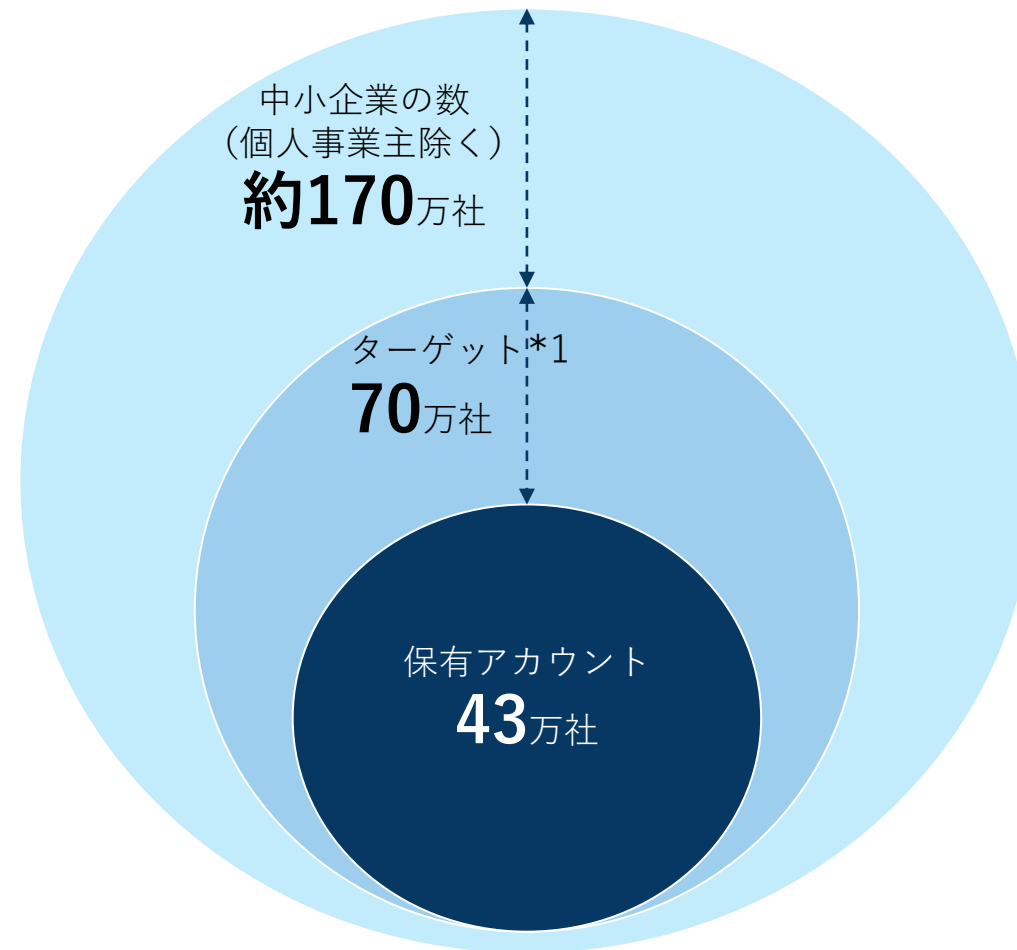
アワードの活用

- ・ アワードを開催することで、1,224社の中から、エンゲージメントサーベイの高い企業に対するインタビューを実施している
- ・ この取り組みから解明されるエンゲージメントを高める効果的な取り組みなどを表彰、発信することで、日本のエンゲージメント向上に貢献する

[illegible]

これまでのトラクション

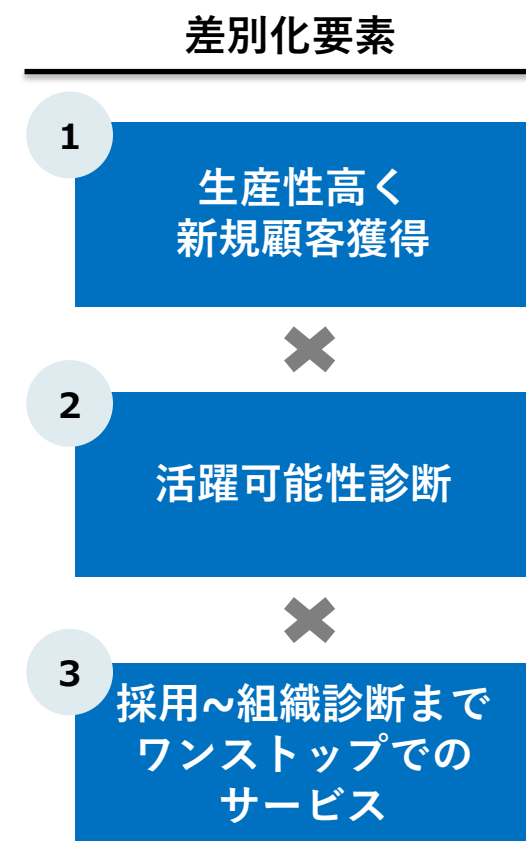
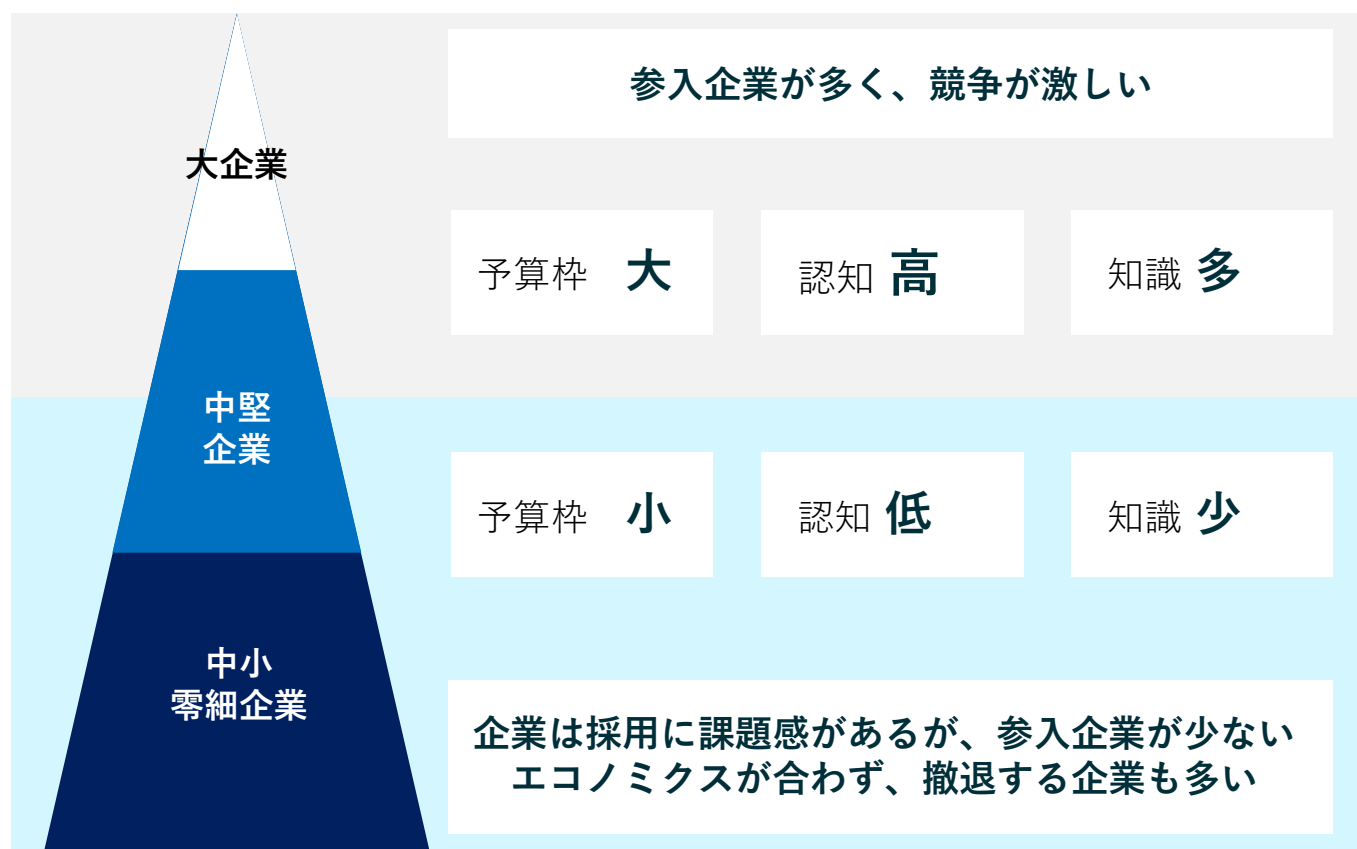
- ミイダスが想定する対象顧客は約70万社
- 既に市場（ターゲット）の半分以上をアカウント獲得(無料ユーザー含む)



*1 1年間にハローワークで採用する企業の数

競争環境

- 採用は中小企業に幅広く共通する課題だが、エコノミクスの観点から、人材サービスもSaaSもエンタープライズ向けのプロダクトとマーケティング戦略になっており、参入企業も少ない
- 活躍可能性による質の差別化、採用以外にもワンストップでサービスを提供することで独自のポジションを獲得



採用後の活躍支援

- STEP2の第一弾として活躍ラーニング（研修動画配信）：250テーマ、1,100講座以上の研修動画を完備

		階層別研修						目的別研修			
		内定者	新入社員	1年目 フォローアップ	3年目	管理職育成	管理職	経営層	育成担当者	職種別	一般教養
個人のスキル	ビジネス	新入社員研修シリーズ		業務効率/ 問題解決	論理的思考	管理監督/ マネジメント	人事/労務	財務	指導と育成	営業	法務
		ビジネス文書		コミュニケーション	猫師匠 ロジカルシンキング	コーチング	情報セキュリティ	ビジョン/ イノベーション	女性社員育成	マーケティング	DX/ 情報リテラシー
		マーケティング		ハラスメント	主体性と実行力	チームマネジメント		SDGs	リーダーのための 7つの習慣	テレアポ	自己理解
					リーダーシップ／チームワーク		コミュニケーション	ダイバーシティ		介護	Excel
					数字講座		コンプライアンス/ ハラスメント			技能実習生受入	NewsPicks
					リーダーのための7つの習慣						
個人の特性	コンピテンシー	パーソナリティ理解	ストレス要因		上下関係（上司）				パーソナリティ 理解		パーソナリティ 理解
		上下関係（部下）									上下関係 （部下）
	バイアス				バイアスとは （フレーミング 効果から学ぶ）	意思決定の質を向上するバイアス研修 （現状維持バイアス、サンクコスト効果など）					上下関係 （上司）
※内定者～3年目の個人の特性研修は、受験結果の数値が大きいもの＆小さいものから各1～2講座を受講してください。											

STEP1 採用

法人

コンピテンシー診断やバイアス診断を事前にみることができ、さらに自社内で診断し、優秀な人材の診断結果をもとにマッチングする人材を探すこともできる機能は、とても秀逸だと感じました。コンピテンシー診断のおかげで社内の相互理解が深まり、コミュニケーションの温度が変わった。つまり感情が生まれるようになった。よって話し合いの中にアツさが生まれた。

個人

自分が想定していなかった職種や業種や地域でも、自分のコンピテンシーとマッチしている企業から声をかけてもらったのは、とても良かったです。仕事の可能性の幅が広がったと感じました。その後海士町の方々と面談させていただき、とても魅力的だったので4月から海士町に移住することを決断しました。

STEP2 様々な 支援

法人

セキュリティ研修やマナー研修といったものから、コーチングなど、幅広い分野・対象の研修動画があり、自社で動画を用意する必要がないのも便利です。また、新入社員の研修時には研修動画がすごく役立っています。基礎から応用まで、あらゆる分野の研修動画があるため、改めて作成や購入する必要が無く、その対象者にあった研修を行えるので、ミイダスは採用だけでなく人材教育の面でも大活躍しています。

各種受賞実績

- 2019年の日本の人事部HRアワード2019「プロフェッショナル 人材採用・雇用部門」最優秀賞を受賞したことを皮切りに、2023年第8回 HRテクノロジー大賞「人事システムサービス部門」優秀賞を受賞
- 2024年には「ITreview Grid Award 2024 Spring」にて、3部門で5期連続で最高位の「Leader」を受賞

世界初※の診断ゲームを用いて採用から育成まで
一気通貫で活用できる活躍創出ツール

会員ユーザ数

約 **120万人** 以上 (2024年5月現在)

利用企業数

約 **43万社** (2023年5月末現在)

定額制でできること

- 採用から育成まで活躍に紐づく機能が定額制で活用可能
- 何人何職種採用しても追加料金なし
- スカウト数も無制限

受賞実績多数



*1 BOXIL SaaS：スマートキャンパス株式会社主催「BOXIL SaaS AWARD Spring 2024」タレントマネジメントシステム部門で「Good Service」「料金の妥当性No.1」で受賞。
スマートキャンパス株式会社主催「BOXIL SaaS AWARD Winter 2023」タレントマネジメントシステム部門で「Good Service」「料金の妥当性No.1」「初期設定の容易さNo.1」で受賞
*2 ITreview
：ITreview Grid Award「ダイレクトリクルーティング部門」「組織サーベイ部門」「離職防止ツール部門」「適性検査部門」「タレントマネジメント部門」「オンライン研修部門」
「eラーニングシステム(LMS)」にてLeaderを受賞

マネジメントチーム



代表取締役社長 後藤喜悦

旧日興コーディアル証券（現SMBC日興証券）を経て、旧インテリジェンス（現パーソルキャリア）に入社。doda転職メディアの立ち上げメンバーとして求人広告営業を担当し、doda人材紹介営業、人材派遣営業など、人材サービスを幅広く経験。2016年新規事業ミイダスを起案し、ミイダスを創業。



CMO 越智道夫

約20年の化粧品業界におけるマーケティングやブランドマネジメント経験の後、レノボ・ジャパンにて、コンシューマーマーケティング本部長としてマーケティングを統括。2021年よりミイダスに参画し、ADFESTやShots Award等で様々な賞を受賞。滋賀大学の講師や企業向け講座も実施し、幅広く活躍。



CPO 石田琢磨

スカイライトコンサルティング株式会社、株式会社ZOZO等を経てコンサルティング会社を起業。プライム上場企業のEC/DX推進の支援やグロース上場企業含む中小企業の事業戦略の立案および実行支援に従事。2022年よりミイダスの最高プロダクト責任者に就任し、採用領域の機能開発を指揮。

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。