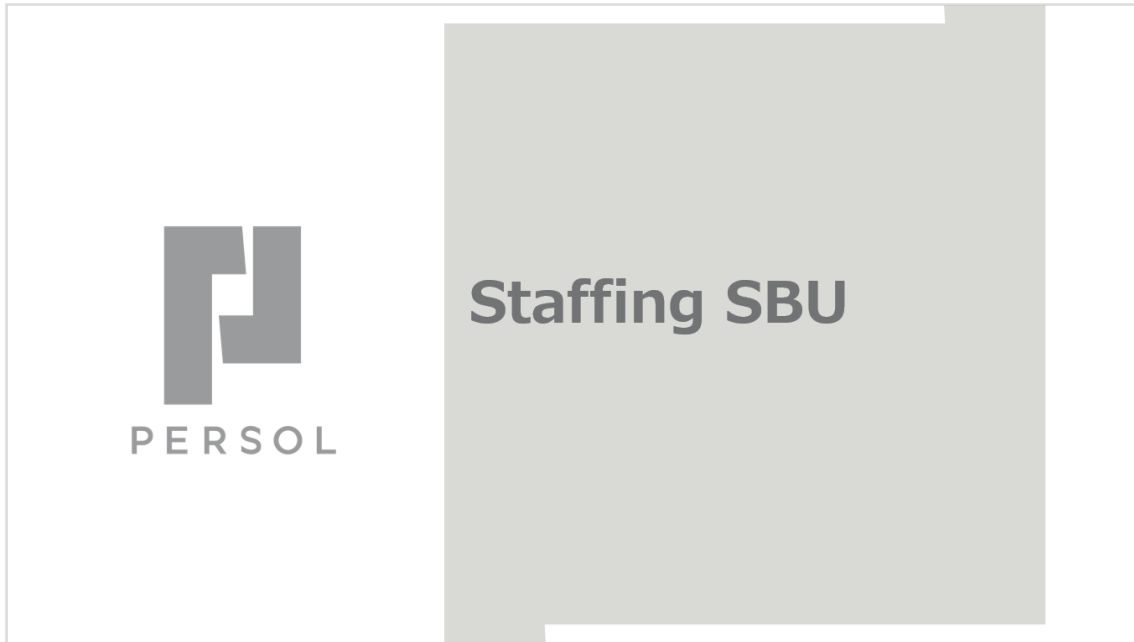




パーソルホールディングス株式会社

2024 年 7 月 4 日(木)開催

IR DAY DAY2 Staffing SBU 事業説明 書き起こし

【執行役員 Staffing SBU 長 木村】

Staffing SBU の木村 和成です。本日はよろしくお願いします。

Staffing SBUの属する 市場概況

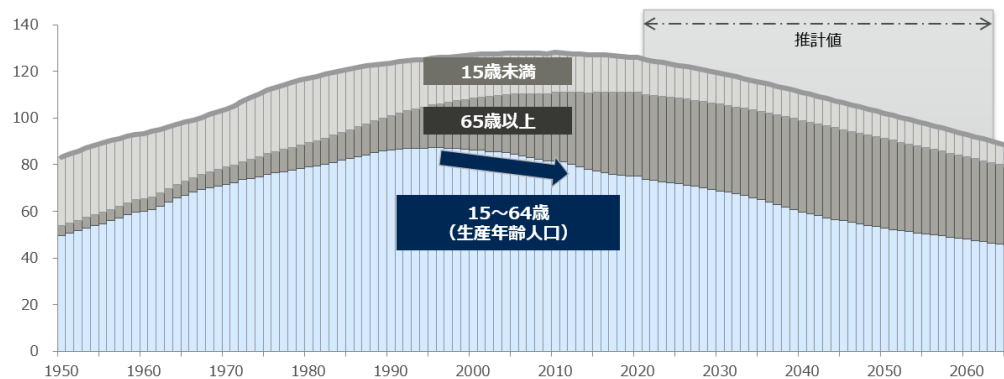
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 1

まず Staffing SBU の属する市場環境について申し上げます。

1.市場環境

1995年以降、人口動態に伴い生産年齢人口は減少傾向に。人材サービス事業会社に求められる役割が変化

少子高齢化・人口減により深刻化する「人材不足」



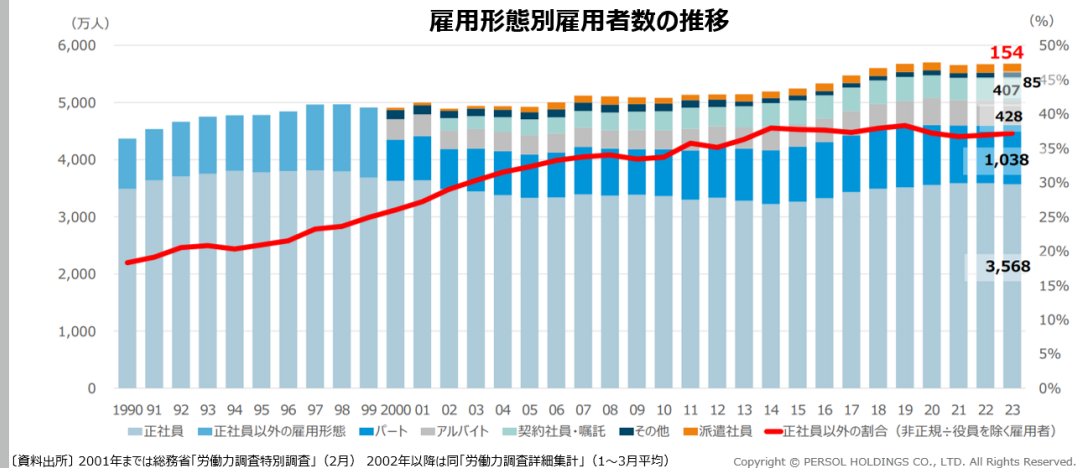
【出所】 総務省「人口統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2017）より当社作成

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 2

1995 年以降、生産年齢人口は減少傾向にあり、それに伴う労働力の不足感はますます強まっています。変化する労働市場において、人材サービス事業会社に求められる役割は、雇用の調整弁的な役割のみならず、人材調達の機能、ならびに労務管理代行機能が求められてくるだろうと考えております。

1.市場環境

生産年齢人口の減少傾向に伴い、正社員以外の、多様な働き方の需要が個人・法人ともに伸長



一方で、こちらの図をご覧ください。

雇用形態別の雇用者数の推移に着目すれば、正社員以外で労働参画する人の割合が年々増えてきていることが見てとれます。具体的には、女性やシニアの参画がこれにあたります。

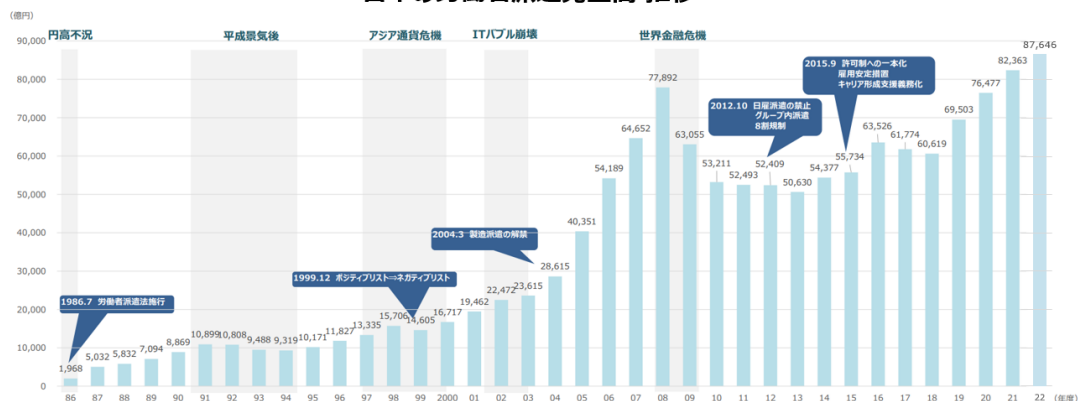
特に近年、フレキシブルな働き方の需要が、個人・法人ともに増えてきています。個人においては、ワークライフバランスや、自己成長・スキルアップ機会の観点から、また法人においては、必要なスキルを持つ人材を柔軟に確保する観点から、こうした個人と法人の双方におけるフレキシブルな働き方の需要の高まりにより、雇用の流動性は今後もさらに高まっていくだろうと推測しております。

1.市場環境



労働者派遣は1986年施行以来、経済環境と法改正の規制・緩和に大きな影響を受けながらも市場規模を拡大

日本の労働者派遣売上高 推移



〔資料出所〕厚生労働省「労働者派遣事業報告書」を加工

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 4

我々の根幹事業である、労働者派遣事業はどのような推移を辿ってきたのか。こちらは業界の売上高推移です。1986 年の労働者派遣法施行以来、規制と緩和を繰り返しながら法整備が行われてきたことで、派遣サービスをより柔軟に活用できる環境が整ってまいりました。経済環境の変化・市場の変化に対応し、労働力の柔軟な確保と効率化を図るため、法人による派遣活用が進みました。人材サービス事業会社も、経済環境と、度重なる法改正に大きな影響を受けながらも、法令遵守をしながら、適切に、個人と法人の双方に向けてサービスを提供し、市場規模を拡大してまいりました。

1.派遣マーケット規模・シェア

パーソル Staffing SBU の売上シェアは6.2%、また上位10社内では29%と業界最大級のスケール



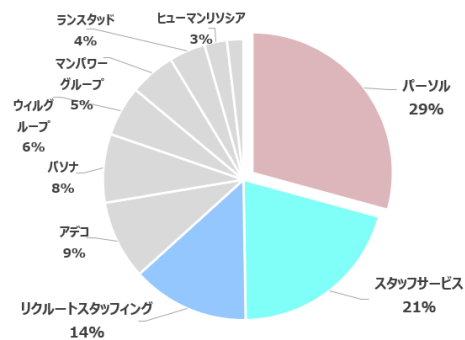
【2022年 派遣売上 シェア上位の企業】

順位	企業名	シェア
1	パーソル Staffing SBU	6.2%
2	スタッフサービス	4.4%
3	リクルートスタッフィング	2.9%
4	アデコ	1.9%
5	パソナ	1.7%
6	ウィルグループ	1.2%
7	マンパワーグループ	1.1%
8	ランスタッド	0.9%
9	ヒューマンリソシア	0.6%
10	ワークスタッフ	0.4%
	他	78.7%

国内労働者派遣売上

8兆7646億円

【上位10社のシェア比率】



出展：「人材ビジネスの現状と展望2023(矢野経済研究所)の情報を加工して作成

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 5

続きまして実際の派遣業界のマーケット規模およびシェアです。こちらは矢野経済研究所様の資料から抜粋しております。

全労働力人口から見れば派遣労働者の数はわずか3%にも満たない状況であり、日本の派遣市場は約8.8兆円と類推されております。派遣事業所数は約43,000か所あると言われておりますが、上位10社の売上シェアは21.3%にとどまっております。その中で、パーソルの市場シェアは6.2%と、業界最大級のスケールです。そして、右の円グラフに目を向けていただきますと、上位10社においてはパーソルが29%と大きな比率を占めております。

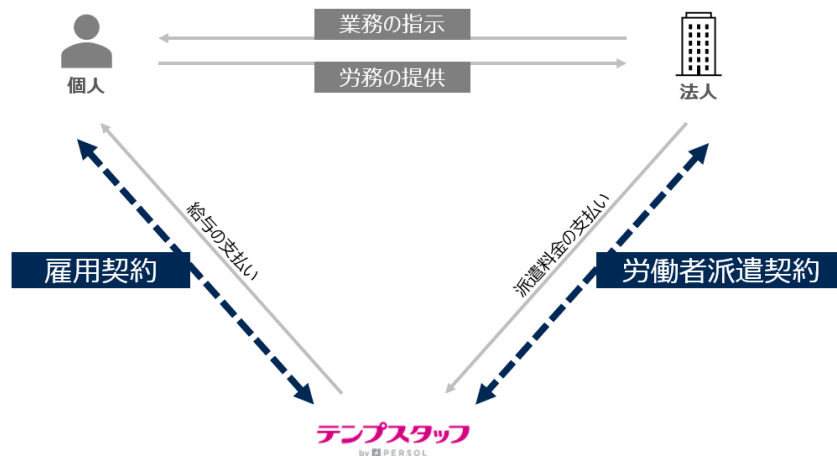
今後、雇用の流動化がますます進むと予測する中、シェア獲得の余地は多分にあると考えております。

Staffing SBUの概況

ここからは、Staffing SBU の概況についてご説明します。

2.人材派遣ビジネスのサービスモデル

「雇用と使用の分離」が特徴的なサービスモデル。派遣会社が雇用（労務管理）を行う



こちらの図は基本的なお話で恐縮ですが、人材派遣のサービスモデルです。

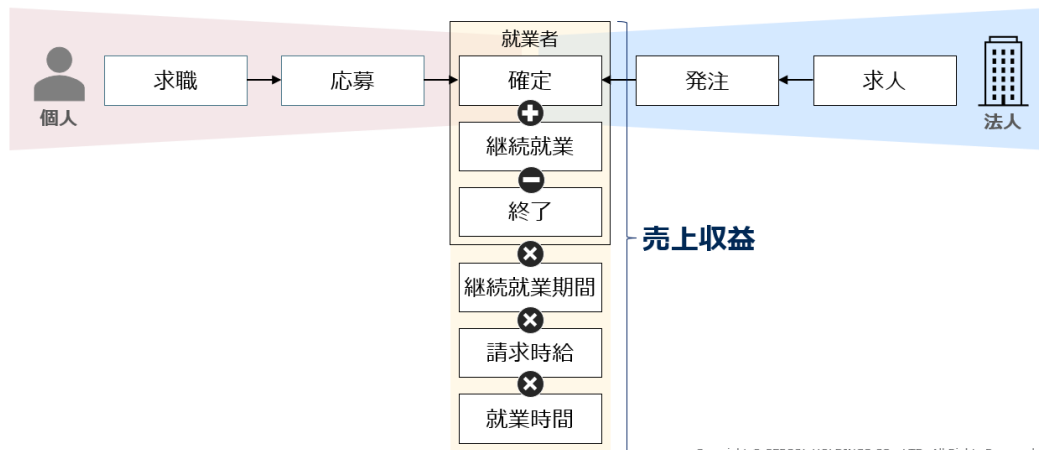
人材派遣は、「雇用」と「使用」の分離が特徴的なビジネスモデルでして、派遣会社が雇用した派遣スタッフが派遣先企業様で労務の提供を行います。

我々が雇用の契約を行い、給与の支払いをするという形態です。

ゆえに、労働力の需要と供給を調整するというビジネスモデルともいえます。

2.人材派遣ビジネスの基本構造

個人/法人ダブルカスタマーのマッチングで就業者が増える“マッチングビジネス”
かつ、継続就業により、売上収益が上がる“LTV(Life Time Value)型ビジネスモデル”



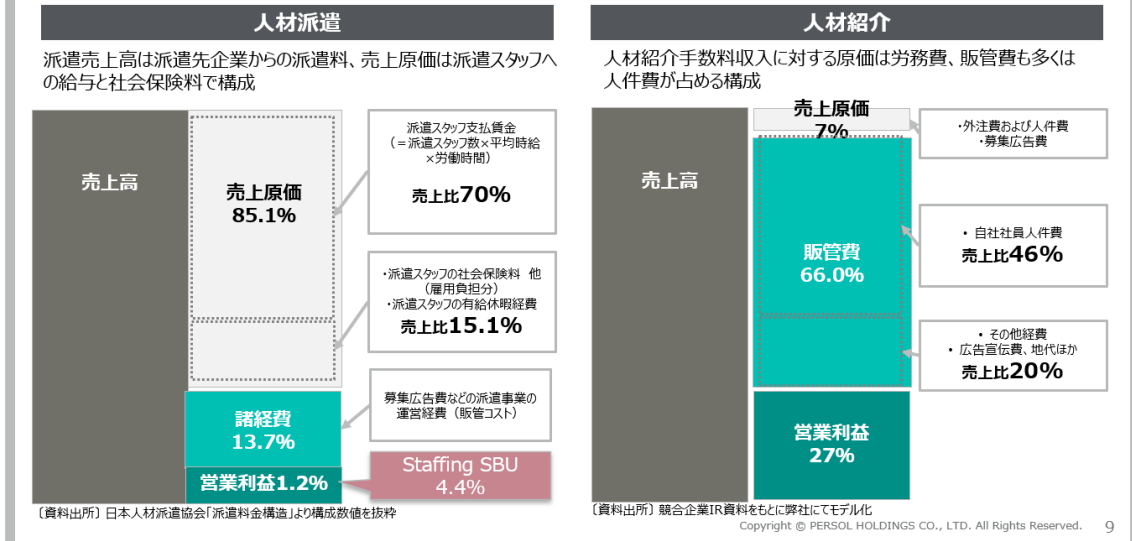
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 8

次に、人材派遣ビジネスの基本構造はこの図のようになっております。

人材派遣は、はたらく個人と法人という、ダブルカスタマーのマッチングビジネスであるとともに、継続就業していただくことで売上収益が上がっていく、いわゆる、ライフタイムバリュー型のビジネスモデルです。人材紹介事業とは異なり、人材派遣のビジネスモデルにおいては、マッチングのみにとどまらず、その後の就業が継続されることで売上が積み重なっていきます。

売上収益にはこの図のタテに並んでおりまして、マッチングによる就業、その就業期間、請求時間給、就業時間と、様々な変数がありますが、就業者数が増えていくだけでなく、長く就業いただくことが売上収益を上げていく大事な要素になっております。

2.人材紹介事業との一般的収益モデル比較



こちら、左側は、人材派遣協会による、一般的な派遣料金の構造を示したものでございます。

原価変動費に相当するスタッフ支払い賃金のウエイトが非常に高く、つづいて社会保険や有給休暇の費用負担、その後に我々派遣会社の運営経費が乗っております。このように人材派遣事業は、限界利益が小さいビジネスであるといえます。

一般的な営業利益率が 1.2%ですが、それに対して我々 Staffing SBU は 4.4%となっております。

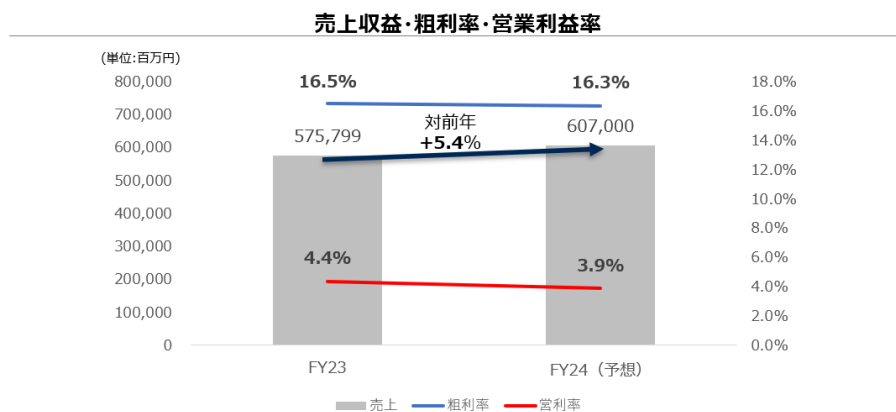
これは、市場規模の中でシェアを獲っていることが強みとなっており、市場シェア最大級のスケールメリットを発揮することで、業界水準の 4 倍近い営業利益率を確保しております。

一方で、市場成長が鈍化していく状況下におきましては、市場シェアを維持することに加え、諸経費の低減が重要なテーマとなります。

3.Staffing SBU FY2024通期業績予想



売上収益は対前年5.4%成長。粗利率は維持しつつ、販管費増加により営業利益率は低下。
障害者雇用費の増加。基幹システムのクラウド化コスト（今後3年間）の影響。



続きまして、Staffing SBU の FY2023 の実績と、FY2024 の業績予想でございます。

トップラインの売上収益は対前年 5.4%で成長を目指しております。粗利率はほぼ維持しつつ、販管費の増加により営業利益率は低下という状況で計画しております。販管費の増加につきましては、障害者雇用費の増加、ならびに基幹システムのクラウド化などのデジタル投資による影響が大きいですが、今後、中期的にコストコントロールをしっかり行い、戦略的に収益性を改善していく計画を組んでおります。具体的な取り組みにつきましては後ほどご説明いたします。

3.Staffing SBU M&A



拠点・対応職種拡大を目的とした戦略的なM&Aによる事業規模拡大により成長してきた

年	月	系統	内容
2008	10	総合人材系	ピープルスタッフ(株)と経営統合、共同持株会社テンポホールディングス(株)設立
2009	7	資本系	富士ゼロックスキャリアネット(株)を連結子会社化
2011	11	資本系	(株)コベルコパーソネルを連結子会社化
	11	資本系	(株)日経スタッフを連結子会社化
2013	4	総合人材系	(株)インテリジェンスホールディングスを連結子会社化
2014	9	資本系	(株)キャリアライズを連結子会社化
2015	3	資本系	パナソニックエクセルスタッフ(株)を連結子会社化
	6	営業・販売系	(株)P&Pホールディングスを連結子会社化
2019	1	資本系	(株)アヴァンティスタッフを連結子会社化

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 11

続きまして、Staffing SBU における過去の M&A の状況です。

これまで、地域、ならびに対応職種の拡大を目的とした戦略的な M&A で、事業規模を拡大し、成長してまいりました。今後さらに寡占化が進むと想定される派遣市場において、今後も積極的に M&A の機会を活かしていく考えであります。同時に、市場の成長性や、自社の成長性・収益性をモニタリングしながら、場合によっては、PMI ならびにカーブアウトも含めた経営判断により、適切なポートフォリオを形成してまいります。

3.Staffing SBU 構成/拠点



多様な職種領域を持つ企業群でSBUを構成、派遣業界最大規模・範囲の拠点数と職種領域で事業展開を行う

SBU構成	中核会社・主要会社	略称	資本系派遣会社	主要な職種領域
	パーソルテンプスタッフ	PTS		事務
	アヴァンティスタッフ	AS	● みずほ・丸紅	事務
	パーソルエクセルHRパートナーズ	PHR	● Panasonic	事務
	パーソルファクトリーパートナーズ	PFA	● Panasonic	製造
	パーソルマーケティング	PMK		営業・販売
	パーソルフィールドスタッフ	PFS		物流・軽作業
	パーソルテンプスタッフカメイ	PTK		事務（東北エリア）

展開拠点と 就業者数

46都道府県へ計248拠点（Staffing SBU合計）を展開。国内で約12万8,000人の派遣就業者数は業界最大規模。



派遣就業スタッフ数 約**12万8,000人**（2024年3月時点）

※新潟・富山・石川・福井・鳥取・愛媛・高知・沖縄は、フランチャイズ契約のテンプスタッフフォーラムにて対応

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 12

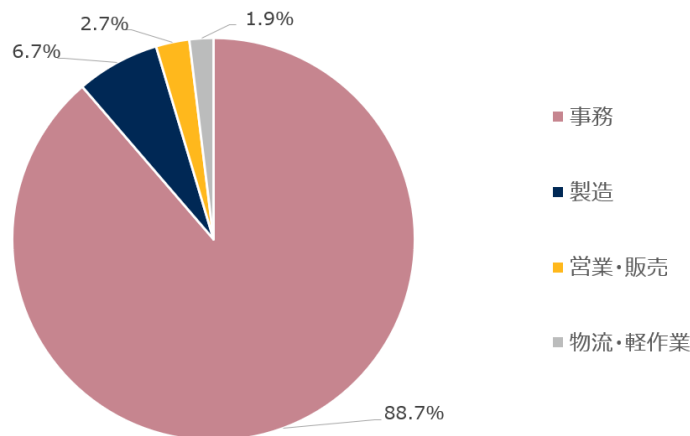
先に述べましたとおり、地域ならびに対応職種の拡大を目的とした戦略的な M&A により、多様な職種領域をもつ企業群を SBU で構成しており、全国レベルで対応ができる体制を築いております。

中核会社のテンプスタッフを主として、アバンティスタッフはみずほ銀行様、丸紅様を中心に、パーソルエクセル HR パートナーズは、パナソニック様に 3 分の 1 の資本出資をいただいております、パナソニックグループをメインのお客様として、また、パーソルファクトリーパートナーズも、同じくパナソニック様から 3 分の 1 出資をいただいております、製造職種の領域を主としております。パーソルマーケティングは、営業販売の職種を主に担当しており、物流軽作業に関しましては、パーソルフィールドスタッフがあります。地域の側面では、パーソルテンプスタッフカメイが、東北 6 県での事務職を中心に展開しております。

このように、Staffing SBU 全体として 46 都道府県への計 248 拠点を展開しており、現在は国内で 12 万 8 千人の就業者の皆様にご就業いただいております。

3.Staffing SBU 職種別売上比率

中核会社パーソルテンプスタッフを中心に、事務職を主要領域として売上を構成

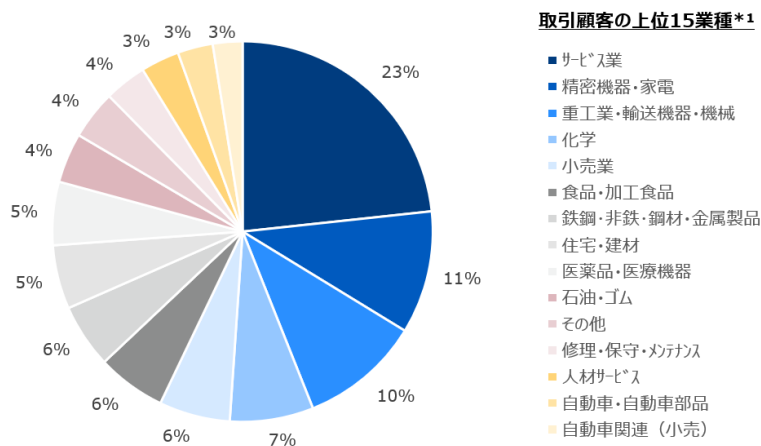


Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 13

続きまして職種別の売上比率です。Staffing SBU の中核会社、パーソルテンプスタッフを中心に、事務職が9割弱の89%を占めております。製造系職種で約7%、営業販売職種においては約3%、物流軽作業におきまして2%といった職種別の売上比率構成になっております。

3.Staffing SBU 取引顧客

幅広い業種の顧客ポートフォリオを形成し、景気影響を受けづらい盤石な営業基盤を有する



*1 中核会社パーソルテンプスタッフのみ

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 14

一方、取引顧客上位15業種のグラフです。

一番ウエイトが高いのはサービス業で、以下、精密機器・家電が11%、重工業・輸送機械が10%、化学系が7%と、多岐にわたる分類でございます。多様な業種でバランスの良い顧客ポートフォリオを形成しているため、景気の影響を受けにくく、盤石な営業基盤を有しております。

4.Staffing SBU 強み

総合人材サービス事業として50年間の実績と積み上げてきた豊富な事業リソースを強みとして事業を拡大



01.豊富な事業リソース

- ・全国を網羅する国内拠点数 ※SSBU国内248拠点
- ・派遣登録者数 約140万人 ※PTS単体2024年
- ・求人件数 年間約25万件 ※SSBU 2023年
- ・取引社数 約2.5万社 ※SSBU2023年

02.多様な人材ソリューションサービス

～グループシナジーを活かしたサービスラインナップ～

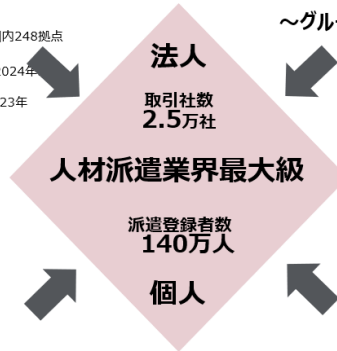
doda X **シェアフル**
Work Switch

03.事業継続50年の実績

- ・高品質の業務オペレーション
- ・顧客志向型の社内文化

04.健全な運営体制

- ・適正な情報保護体制(Pマーク取得)
- ・優良派遣事業者認定9年継続



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 15

続きまして、当 Staffing SBU の強みについてご説明します。

総合人材サービス事業として、50 年の実績を積み上げてきた豊富な事業リソースを強みとして事業を拡大してまいりました。

1 つめは、豊富な事業リソースについてです。国内最大の登録者数、また年間の取扱い求人件数は 25 万件、取引社数は 2 万 5 千社、これら豊富な事業リソースを有しております。

2 つめは、パーソルのグループシナジーを活かしたサービスラインナップによる、多様なソリューションの提供が可能です。

3 つめは、事業継続 50 年の実績で培ってきた高品質の業務オペレーションであり、なによりも、創業以来、大事にしてきた「利他の心」が根付く社内文化でございます。創業以来、はたらく個人や法人のためにできることを惜まず行動する点は、競合他社からも「真似できない対応力である」と、一目置かれております。

そして 4 つめは、健全な運営体制です。適正な情報保護体制として、P マークはもちろん取得しております。また、厚生労働省の認定である優良派遣事業者認定は 9 年継続させていただいております。

4.Staffing SBU 強み

市場や時代のニーズに合わせたサービス提供で個人・法人のニーズに応え、「働き方研究所が調査した派遣会社満足度ランキング 総合1位」を5年連続で獲得

SSBUサービスラインナップ

■多様な働き方への対応



FlexibleCAREER

Remote Tasker
(リモートタスカー)

■育成型派遣サービス

funtable

■DX・業務効率化

RPAアソシエイツ

■外国籍人材派遣

外国籍人材派遣

在宅型派遣サービス、ノートPCや周辺機器を貸与
在宅時の労務管理も徹底し実施

短時間勤務を希望する高いスキルを持った人材を
派遣、紹介等を行うサービス

企業から受託した業務をフルリモートではたらく人材
で対応するオンライン事務サポートサービス

当社が無期雇用したポテンシャルある人材を派遣し、
就業後も定期的な育成を実施する

RPAやデジタルツールスキルを持った人材を派遣し、
派遣先企業の業務効率を促進

外国人材の人材派遣、人材紹介

派遣求職者の満足度実績

■派遣会社満足度ランキング実績

5年連続 総合満足度ランキング1位



対象：派遣会社に登録したことがある方
設問：最も満足度が高かった会社は（自由回答形式、ひとつのみ回答）
算出方法：全回答者数における「最も満足度が高かった会社」と回答した数の割合
※ランキング対象は回答者数が100人以上の企業

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 16

我々の強みは、市場や時代のニーズに合わせたサービス開発を行ってきたサービスラインナップ力にあります。はたらく個人にとっては、たとえば在宅派遣や短時間勤務など、多様なはたらく方を実現するためのサービスを、法人にとっては、必要なスキルを持つ人材の提供・育成や、フルリモートで対応する事務サポート、はたまた DX・RPA 導入などの業務効率化支援、外国籍人材の派遣など、マーケットと時代に合わせたサービスラインナップを拡充してきた結果、外部の働き方研究所様が調査した「派遣会社満足度ランキング」において総合 1 位というご評価を 5 年連続でいただいております。

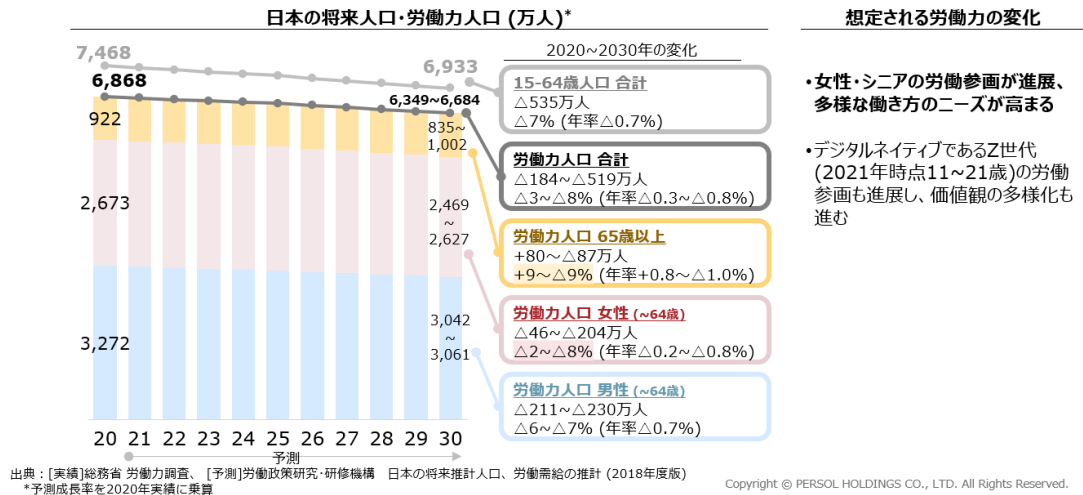
Staffing SBUの今後

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 17

ここからは、Staffing SBU の今後の取り組みについてご説明します。

5. 今後の労働力人口の見通し

労働力人口の減少とともに、**女性・シニア・Z世代**の労働力割合が増加、働き方や価値観の**多様化**が進むと予測



想定される労働力の変化

- 女性・シニアの労働参画が進展、多様な働き方のニーズが高まる

- デジタルネイティブであるZ世代 (2021年時点11~21歳)の労働参画も進展し、価値観の多様化も進む

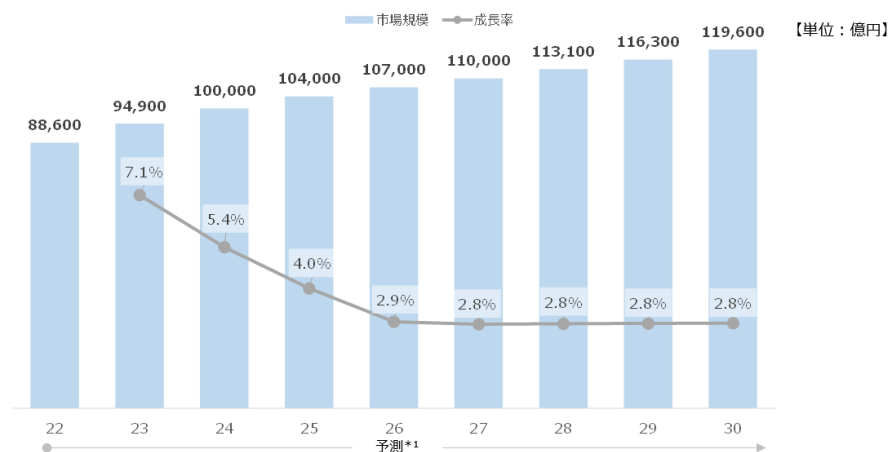
まずは繰り返しになりますが、今後の労働力人口の見通しでございます。

労働力人口の構造的な減少のなかで、現在進行形ですが、女性・シニアの労働参画が進み、多様な働き方のニーズが高まると予測しております。また、補足的ではありますが、デジタルネイティブである Z 世代の労働参画も今後進むことで、「はたらく」ことに対する価値観もますます多様化するだろうと予測しております。

5. 今後の人材派遣市場の見通し



人材派遣市場の今後の成長率は一桁前半の成長が続き、成熟期へ移行すると予測



*1 27年までは「人材ビジネスの現状と展望2023(矢野経済研究所)」を用いて作成、28年以降は27年成長率を適用して作成

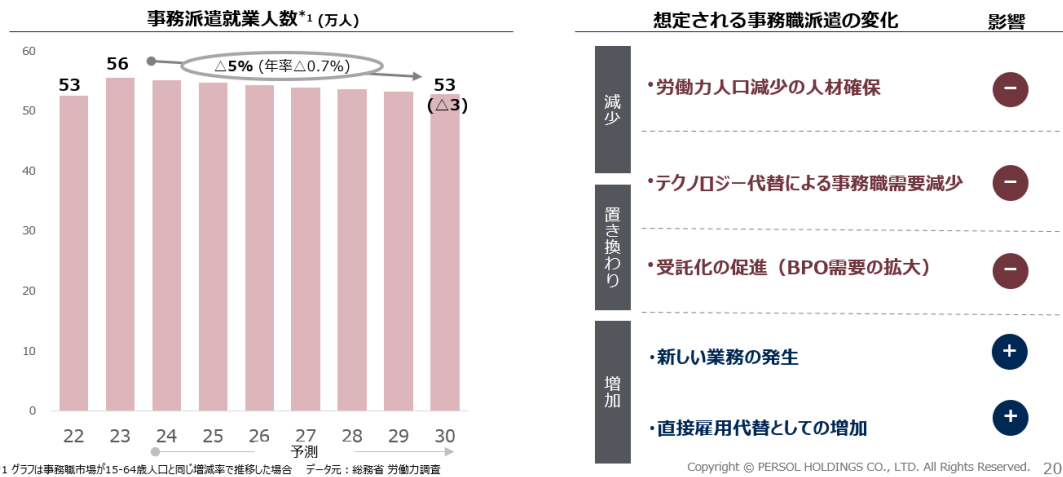
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 19

今後の人材派遣市場の全体の見立てとしましては、市場の成長率は鈍化しながらも正常化に移り、そのなかで派遣労働者数は増えていくという見通しです。具体的には、2030年までに人材派遣市場の売上規模はCAGR3.4%程度で推移すると予測しています。人材派遣市場は成熟期に移り、市場成長率はゆるやかになると予測しております。そのなかで派遣労働者156万の「シェア獲得」、これが大きなポイントになると考えております。

5. 今後の事務派遣市場の見通し



事務職においては市場規模が縮小するが、派遣市場においてはほぼ横ばい
新しい業務発生や直接雇用代替の増加を予測、**新たな機会**を獲得する



我々の主力である事務派遣市場の見通しですが、規模はやや微減と捉えております。

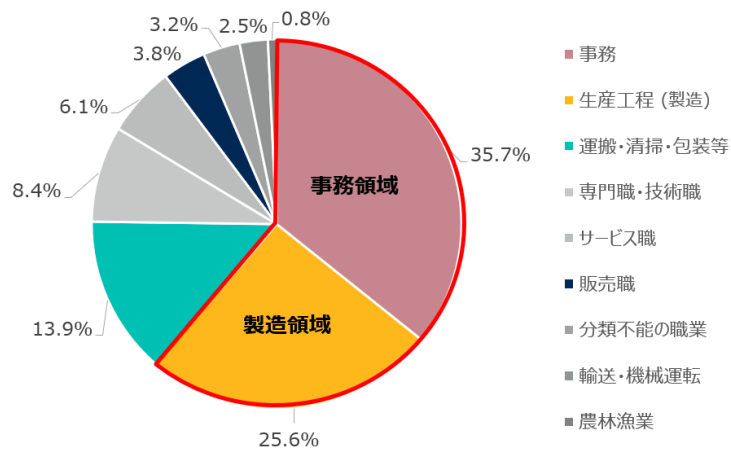
なぜならば、労働人口減少による人材確保そのものが難しくなり、また、テクノロジーの進化による、単純なオペレーション事務などのテクノロジー代替や、受託が進むだろう、という見立てです。ただ、その一方で、新たな業務も生まれます。例えば Chat GPT や Power BI を使える人材といった高い IT リテラシーを業務で使える人材のニーズが増えるでしょう。また、労働力の減少、直接雇用の採用難易度も上がるなかで、その空いたポジションに対して派遣を活用するニーズが増えるとも予測しております。

我々としても、このプラス要因を新たな機会ととらえ、しっかりと獲得していく考えです。

5.派遣労働者の職種別構成比（2023年）



現在の主力である事務領域に次ぐ規模を持つ**製造領域**のシェア獲得により**職種拡大**を狙う
（＊色付け:Staffing SBUカバー領域）



出展：総務省 労働力調査 加工して作成

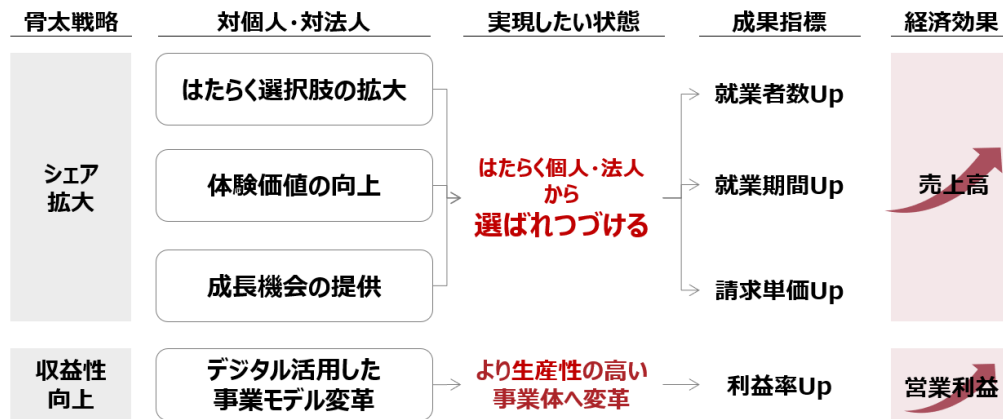
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 21

先ほど申し上げたとおり、人材派遣市場はゆるやかな成長と、事務派遣市場の微減という予測のもとで、現在の主力である事務派遣領域のシェアを拡大してまいります。これに加えて製造領域も大きなマーケットですので、製造領域におけるシェア獲得により、職種拡大を狙ってまいります。

5. 今後の経営戦略



「シェア拡大」と「収益性向上」を骨太戦略とし、はたらく個人に選ばれ、法人にも優秀な人材の安定的な供給を果たし、「選ばれつつける、はたらく楽しさ創造パートナー」を目指す



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 22

次に、今後の経営戦略です。

先ほど申し上げた「シェア拡大」と「収益性向上」、この2本を骨太戦略としております。

「シェア拡大」については、職種・はたらく方など多種多様な選択肢の提供や、就業における個人の気づき、また教育施策による成長機会の提供により、はたらく個人に選ばれ、法人にも安定的に優秀な人材供給を果たすことで、「選ばれつつける、はたらく楽しさ創造パートナー」を目指してまいります。

就業者数を増やし、就業期間を延ばしていくとともに、しっかりと法人にてご活躍いただくパフォーマンスを提供することで、請求単価が上がる。この3つの掛け合わせによって売上を上げていきます。

そしてこれは、はたらくスタッフのスキルと給与が上がるが大前提です。

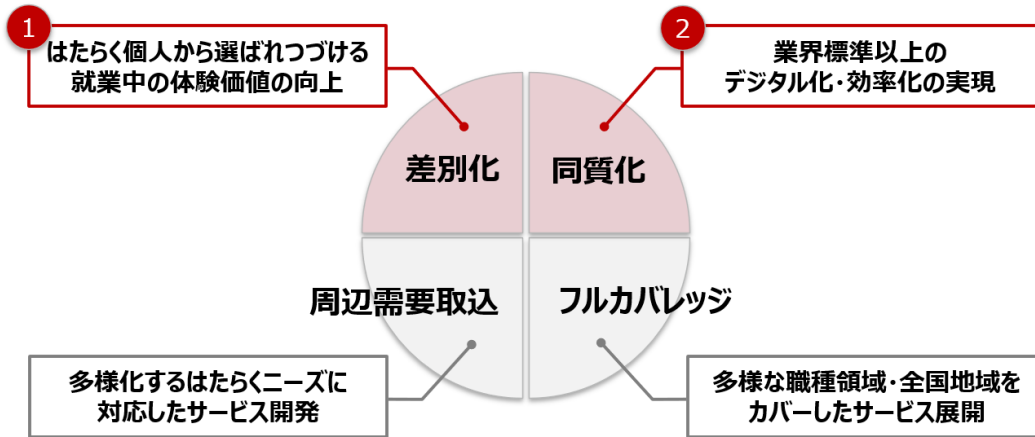
「収益性向上」については、我々のビジネスモデルに対してデジタルをどんどん活用し、事業モデルを変革していきます。より生産性の高い事業体への変革を行い、結果として営業利益をあげていくことを考えております。

これが、我々の描く経営戦略です。

5. 今後の競争戦略



リーディングカンパニーとして**現有する強みを維持**しながら、強みを活かした**磨き込み**により**競争優位性を確保**



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 23

今後の競争戦略に関しましては、リーディングカンパニーとして現有する強みを維持しながら、強みを磨き、進化させることで、競争優位性を確保していきます。

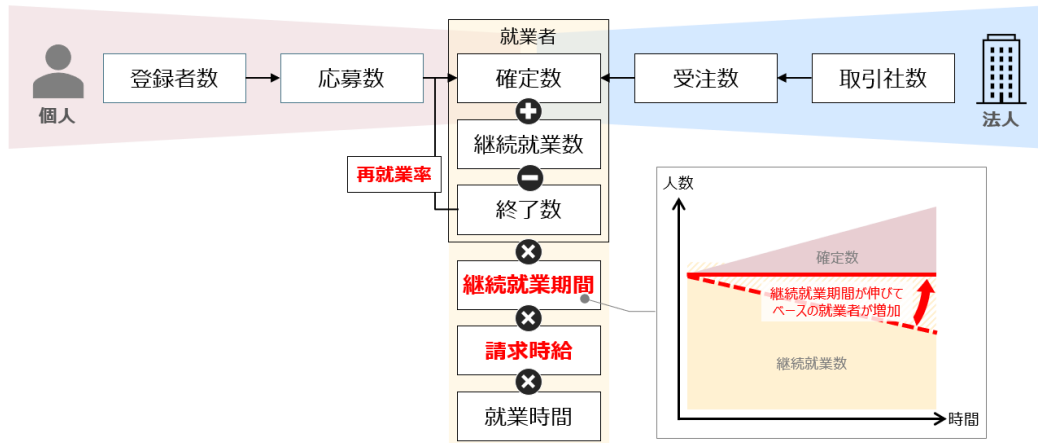
下半分、個人と法人の両軸での多様化するニーズに適応し、周辺需要をしっかりと取り込み、また、職種と地域におけるフルカバレッジ、この2つについては現有する強みを今後もベースとしてまいります。

そのうえで上の2つ、差別化戦略としては、就業中のスタッフの方の体験価値の向上を洗練させていき、同質化戦略としては、業界標準以上のデジタル化・効率化を実現する。これらを磨き、進化させることで競争優位性を確保してまいります。

5. 今後の戦略の柱① 個人軸へのビジネスシフト



“はたらく個人に選ばれ続けること”が勝ち筋に。個人へ寄り添った就業中の体験価値向上・就業期間の長期化・再就業(リピート)における競争優位性を発揮し、市場シェアを獲得する



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 24

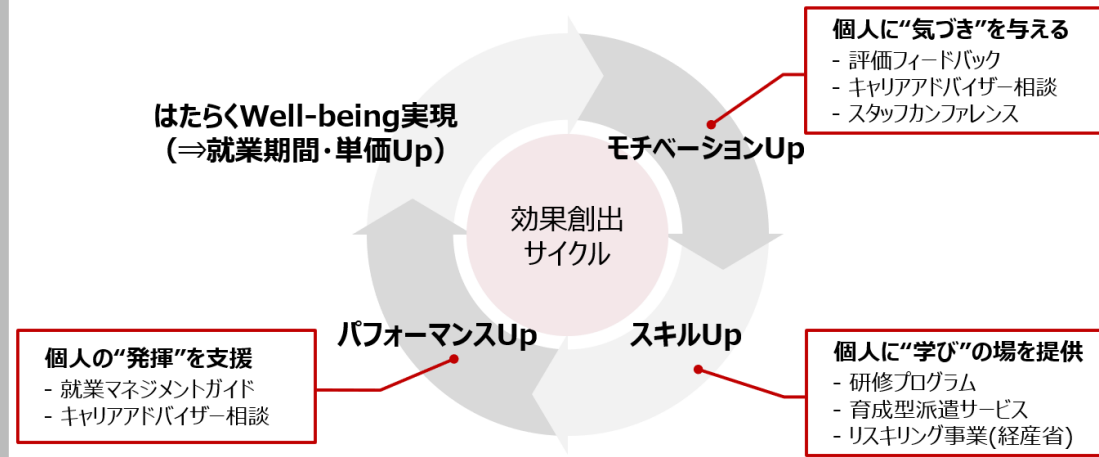
今後の戦略の柱となる1つ目は、個人軸へのビジネスシフトです。

繰り返しになりますが、労働人口が減少する今後においては、「はたらく人に選ばれ続けること」が重要になります。マッチングビジネスであることに加えて、就業いただくことで売上収益が上がるビジネスのため、就業者を増やすだけでなく、長く就業いただくことも大事な要素になります。はたらく個人に寄り添い、就業中の体験価値を向上させることで、より長く就業いただける、あるいは終了後も再就業、リピートいただける、いわゆる「ライフタイムバリュー」を高めて、競争優位性を発揮して市場シェアを獲得してまいります。同時に、キャリアアップやスキル支援を行い、請求時給を向上させるとともに、待遇の改善を行います。

5.はたらくWell-being実現に向けた取り組み



実現までのステップにあわせた様々な取り組み推進により効果創出を循環させ、はたらく個人に選ばれ続ける



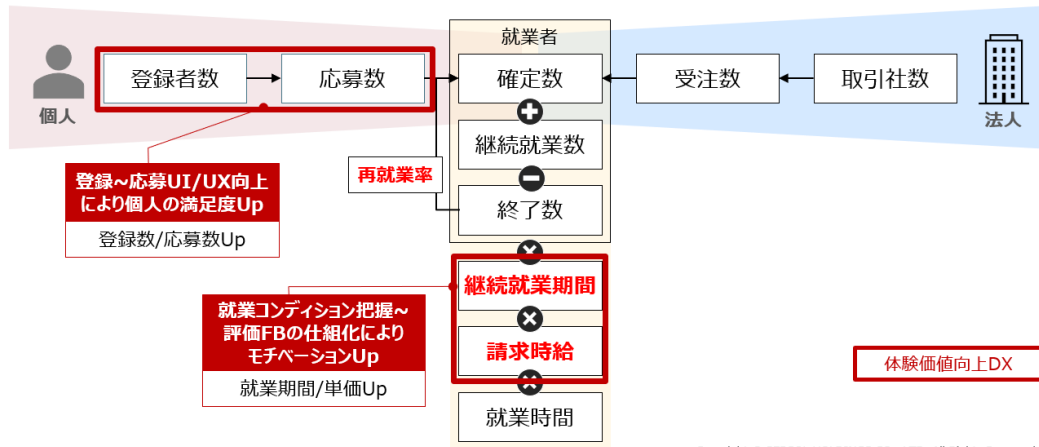
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 25

はたらく個人に選ばれ続けるためにも、“はたらくWell-being”の実現に向けて、デジタルによるタッチポイントを増やして利便性を高め、時に、人の介在による寄り添いを実現することで不安や不満を解消します。個人のフェーズにあわせた様々な取り組みを推進してまいります。気づきを与え、学びの場を提供し、そしてキャリアをアドバイスし背中を押す。個人の自己実現へつながるのはもちろんのこと、その結果として、就業期間が伸び、パフォーマンスが上がり、請求単価も上がり、スタッフへの給与還元が進む好循環を生み出します。

5. 今後の戦略の柱② 収益性の向上



最大限デジタル実装を行い、オペレーションを磨き・事業プロセスを変革することで、体験価値向上のみならず生産性向上を実現、派遣事業のLTVを高めて、収益性を高める



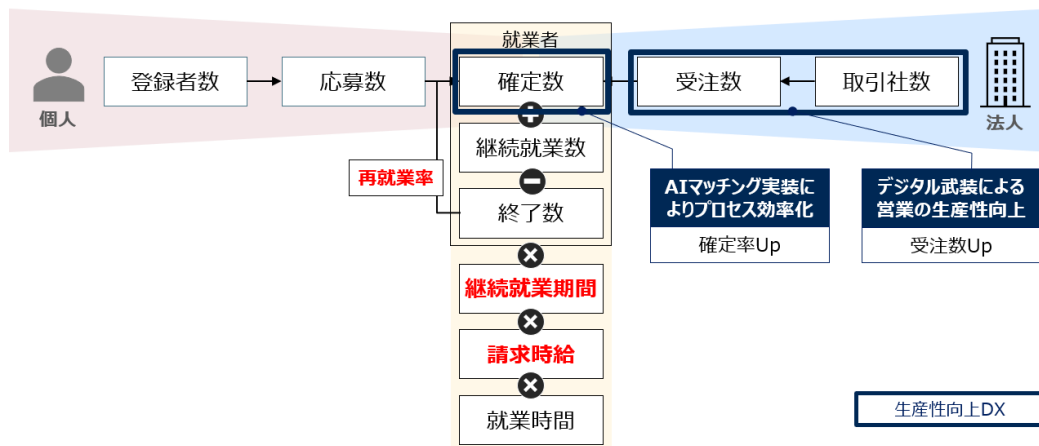
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 26

次は2つめの戦略の柱である、収益性の向上です。

最大限デジタル実装を行い、オペレーションを磨き、事業プロセスを変革することで個人の体験価値を向上させます。個人に対しては、登録から応募の接点における UI/UX を向上し、利便性を高めることで、登録者数・求人への応募数の増加を実現します。そして、実際就業したはたらく個人の就業コンディションを把握、評価フィードバックの仕組化により、モチベーション UP につなげます。タイムリーに、はたらく不安や不満を察知し、その解消により、ライフタイムバリューを上げ、収益性を高めていきます。

5. 今後の戦略の柱② 収益性の向上

最大限デジタル実装を行い、オペレーションを磨き・事業プロセスを変革することで、体験価値向上のみならず生産性向上を実現、派遣事業のLTVを高めて、収益性を高める

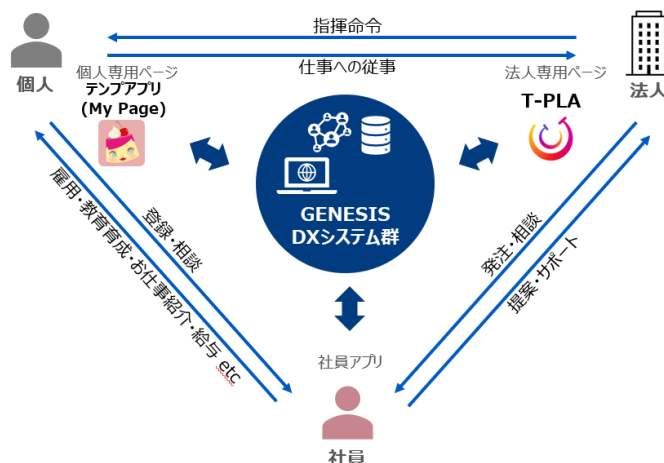


法人に対しては、デジタル武装による営業の生産性向上と、顧客利便性の向上を図り、求人受注数の増加と、AIによるマッチングの実装によるプロセス効率化やスピードアップで、確定率・各定数の増加を図ります。結果、業務オペレーションの変革により、生産性の向上を実現します。体験価値向上のDX、生産性向上のDX、この両軸をもって収益性をしっかりと高めてまいります。

5.デジタル化の取り組み



基幹システム「GENESIS」を中心に、個人/法人/社員それぞれにインターフェースを設置
インタラクティブに情報を連携、収集したデータをタイムリーに活用することで生産性を高める



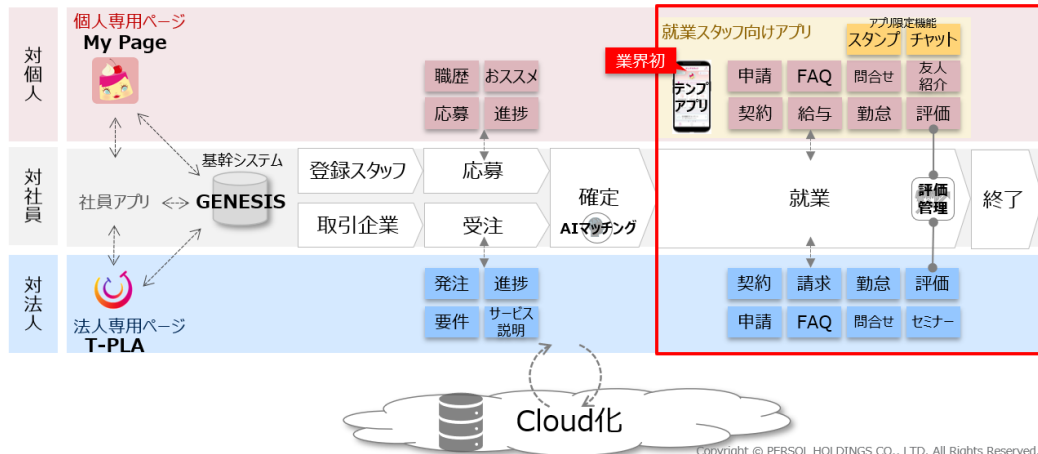
28

個人の体験価値向上に向けたデジタル実装は業界内でも早々に着手しており、今後もより一層拡充してまいります。加えて、効率化・生産性向上 DX にも積極的にデジタル投資を行い、収益力の高い事業モデルへ変革していきます。

図の中央にある、基幹システム「GENESIS」を中心として、個人向けのアプリと法人向けのプラットフォーム、そして社員向けのインターフェースを設置し、インタラクティブに情報を連携させておりますが、今後は機能の拡充とともに、利便性をどんどん進化させます。

5.デジタル化の取り組み

- ・個人/法人とのデジタルタッチポイントを増やし・磨き込む ⇒ ユーザー体験価値を高める
- ・迅速な情報連携やAI自動化 ⇒ 事業生産性を高める
- ・開発効率化のためIT基盤のクラウド化を早期に進める



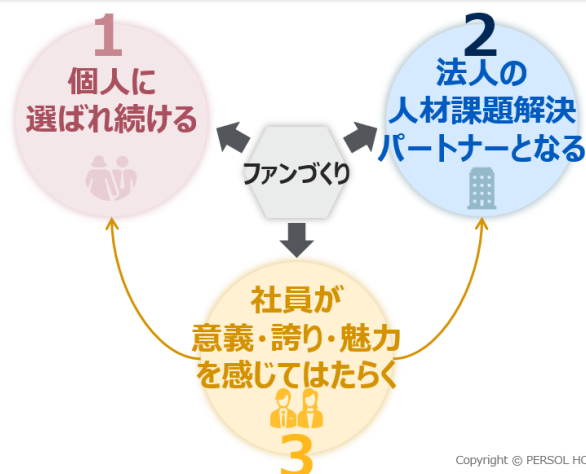
デジタル化の取り組みについてもう少し具体的にご説明します。

個人・法人とのジャーニーにおいてデジタルタッチポイントを増やし、取得したリアルタイムデータをもとに、人の行動を最適化する、この「人とデジタルの融合」を進めてまいります。この開発の更なる効率化のためにIT 基盤のクラウド化を進めます。顧客専用ページの開発、業界初の就業スタッフ向けツール「テンプアプリ」やスタッフ評価管理機能「STEP」、はたまた AI の導入など、デジタルを最大限活用した事業モデル変革を進め、独自性あるバリューチェーンの実現を目指します。

5. 2026目指す姿



選ばれつつける、はたらく楽しさ創造パートナー



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved. 30

我々が目指す姿は、「人とデジタルの融合」のもと、2020 年より取り組んでおります、ファンづくり活動をベースに、個人の希望やスキルに応じた選択肢や気づきの機会を提供することで、「個人に選ばれ続ける」。法人の事業や外部環境変化を捉えた人材活用の提案を行い、「人材課題解決パートナーとなる」。そして、社員が我々の提供するサービスの「意義・誇り・魅力を感じてはたらく」。

個人に選ばれ、法人の人材課題解決パートナーとなり、社員がいきいきとはたらく、これが、われわれが2026 年に目指す姿である「選ばれつつける、はたらく楽しさ創造パートナー」です。

最後になりましたが、我々が目指す世界観を動画にしましたのでご覧ください。

ありがとうございました。