

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
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



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。

日本の“はたらく”の社会課題

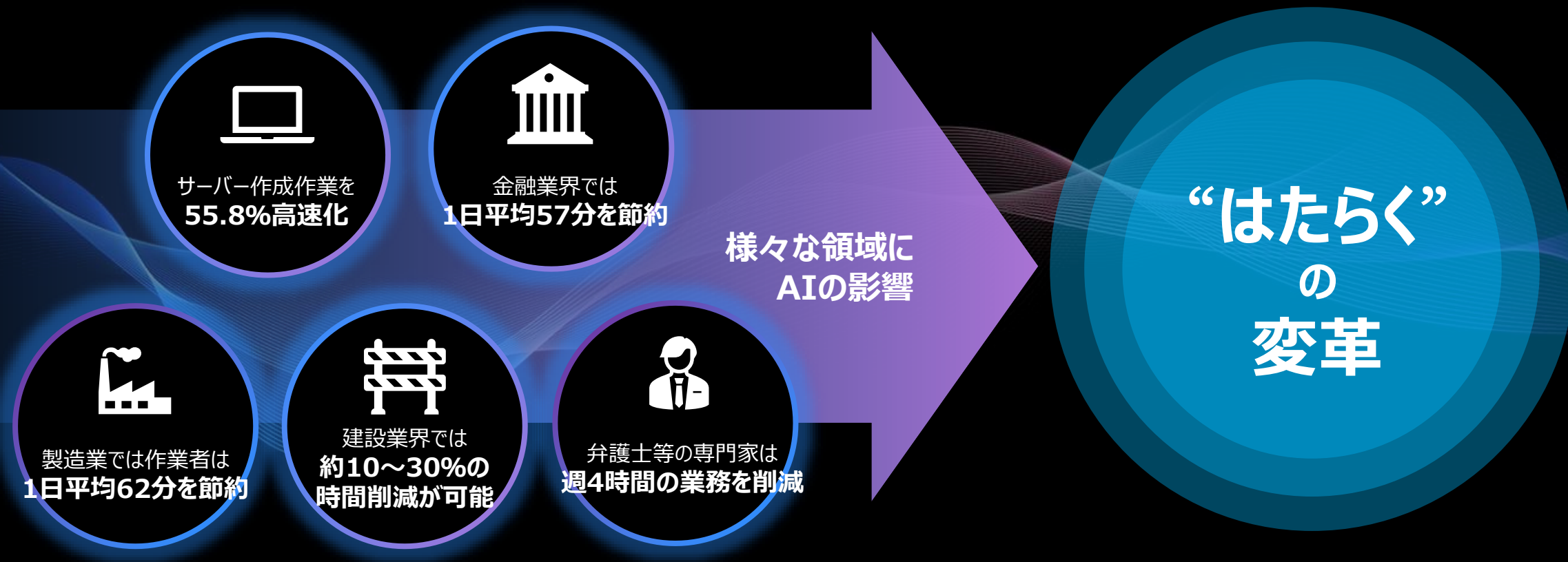
社会環境/ビジネス環境の変化により
労働力不足及び労働力移転が必要に

変化する社会の中で
「はたらく」そのものも変化が求められている



日本の“はたらく”の社会課題

その中でも、**AIの急速な進化と普及により**、“はたらく”に変革が起きている。



AIは、労働力不足や労働力移転、また様々な**「はたらく」の問題に貢献できる可能性**がある。

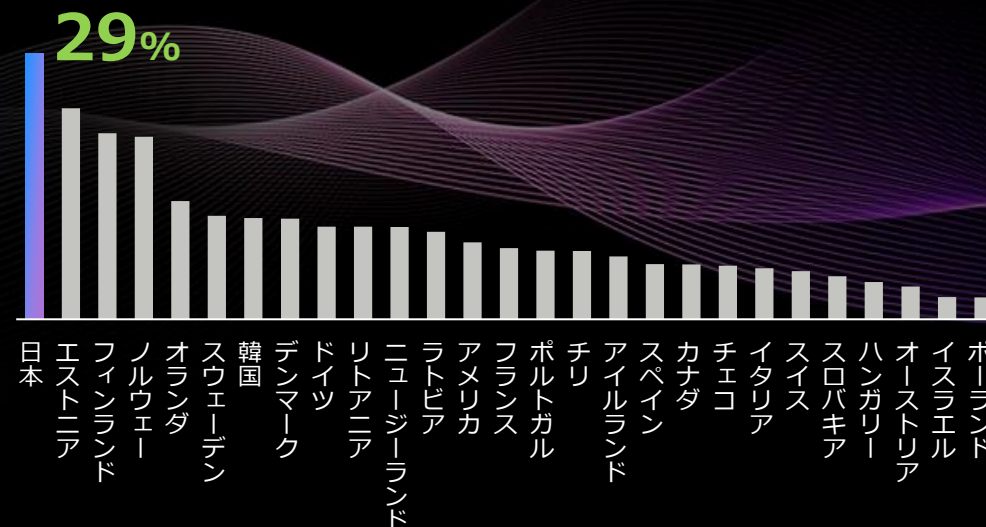
日本の“はたらく”の個人課題

日本人の約9割が
キャリア自律が実現できていないと感じている



キャリアを自己選択できない、キャリアの構築を自身の責任と捉えられないと考える人材の割合

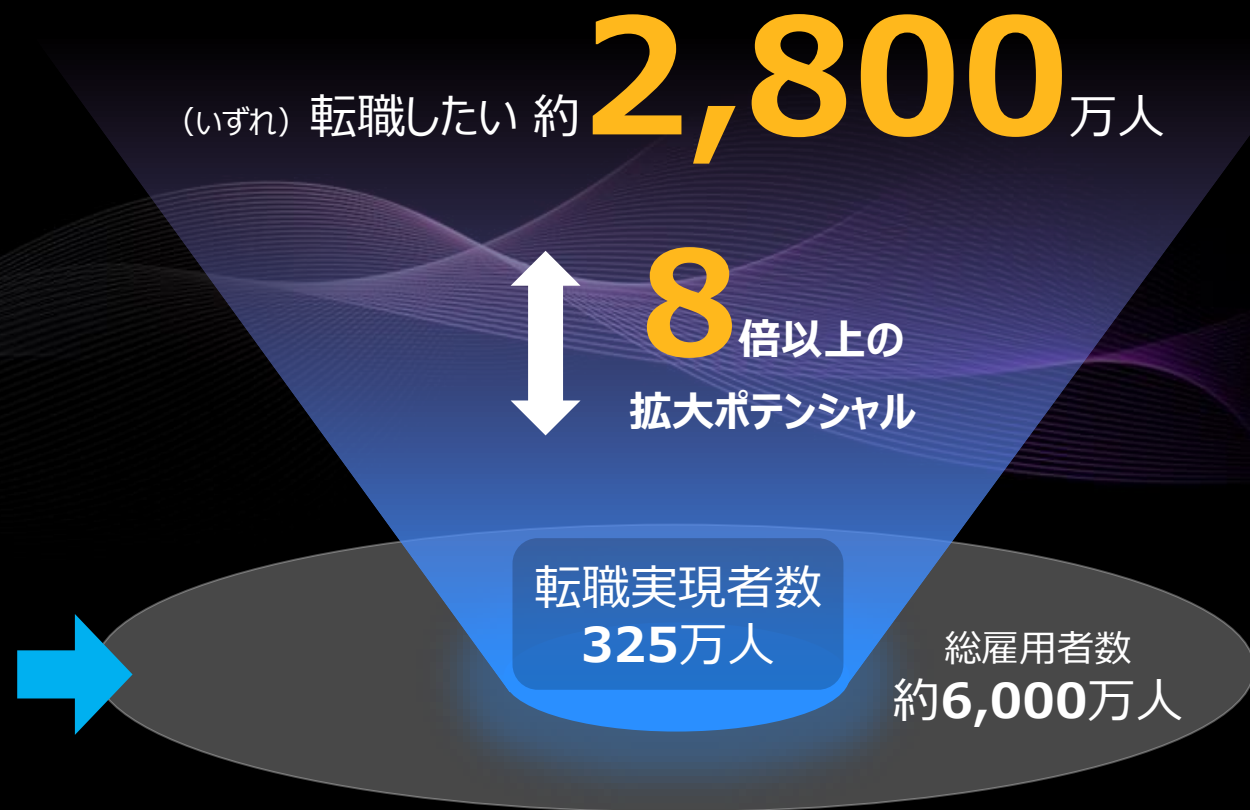
日本人は仕事に必要な
スキルが不足していると感じている



「自分のスキルの一部が仕事に必要なものより低い」と回答した労働者の割合

日本では、「はたらく」という事を主体的にコントロールすることが、難しいと感じている人が多い

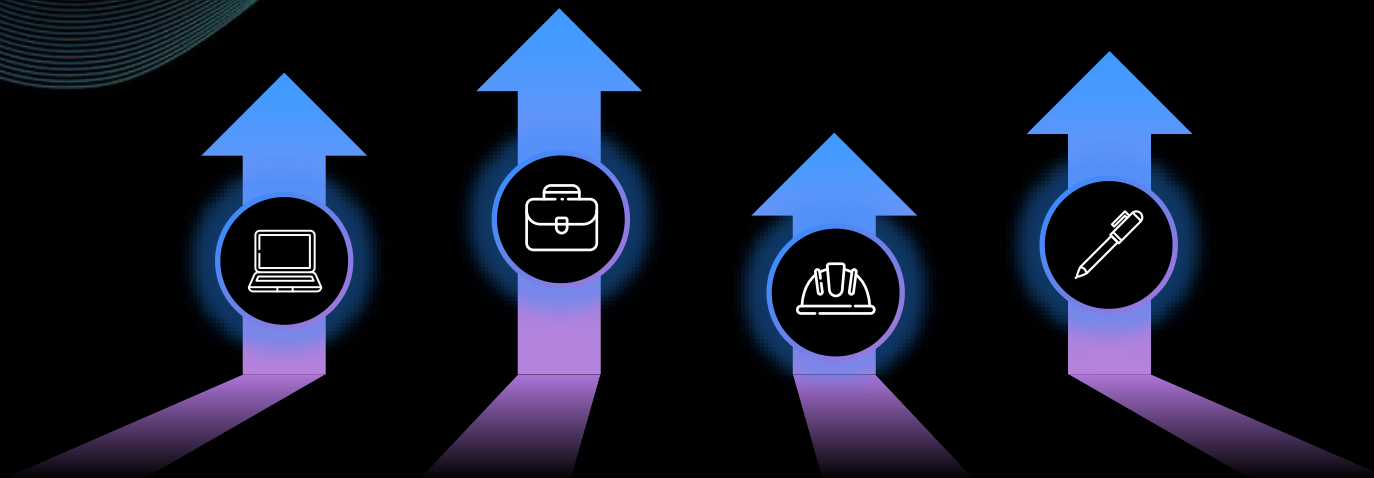
個人課題と社会課題の解決



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る**

“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。



動画は[こちら](#)をご覧ください



“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。

“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。

テクノロジー

“はたらくWell-Being”創造カンパニーを実現するためにテクノロジーは必要不可欠な手段

戦略方針

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

顧客体験
(CX)

1

コア事業の
価値向上

2

新たな
価値創造

1

マッチング高度化 / データ活用等による
コア事業の顧客体験・事業価値の向上

2

テクノロジーをベースとした、新たな
機能/プロダクト/プラットフォームの創造

従業員体験
(EX)

3

はたらく環境の
デジタル化

4

テクノロジー人材
と組織の進化

3

インフラ、コーポレートシステム等の
デジタル化による、はたらく環境の改善/向上

4

グループ採用、CoE組織、専門職制度、
はたらき方改善などによる、人と組織の進化

デジタル化（向上）

DX（進化）

[1] コア事業の価値向上



顧客体験
(CX)

1

コア事業の
価値向上



2

価値創造



従業員体験
(EX)

3

はた... 境の
デ... 化



4

テクノロジー人材
と組織の進化

デジタル化 (向上)

DX (進化)

■ 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

ネットワーク効果によるデータ優位性



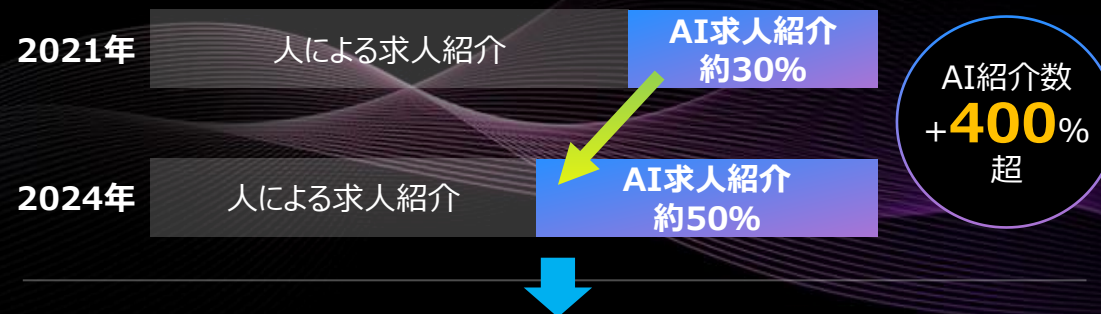
AIマッチングの内製化と進化

内製開発開始(2019年)以降継続進化

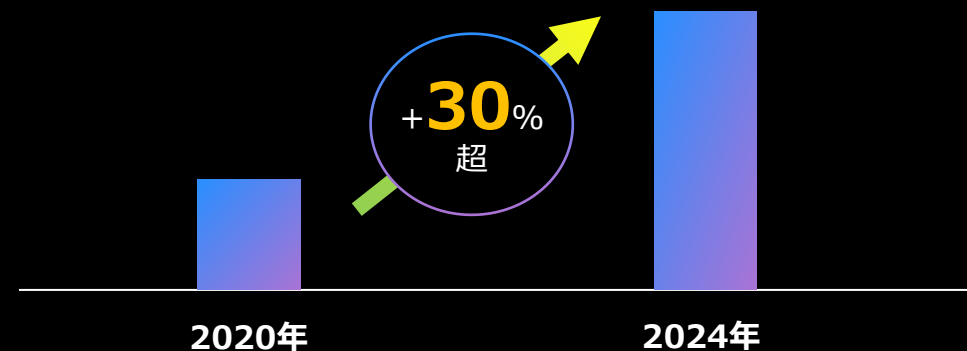


AIマッチングの成果

AIによる求人紹介の割合が急速に増加



一人当たり書類選考合格数が増加



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

■ doda×AIマッチング (2/2)

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



人材紹介特有のマッチングの難しさ

日本ではスキル・ジョブの定義が曖昧なため、定型化できず、文脈の解釈が必要

個人・法人のギャップを埋めるにはシチュエーションやタイミングの考慮が必要



理想と現実の乖離

転職活動開始初期は特に理想と現実のGAPが存在する



ユーザーの心境変化

転職活動を通じ、様々な経験の中でユーザーの心境は常に変化する



マッチングは常に流動的

個人の希望と募集要件のマッチングは需給バランスにより常に変化する

高い精度の
マッチング



N:Nのマッチング

+



シチュエーション

個人/法人
を意思決定
に導く工夫

+



タイミング

長年の経験をAIで再現



人からAIへの転換を再現

豊富な
データ



積み重ねた
ノウハウ

×



単純なデータマッチングではなく、個人に寄り添ったマッチングを**AIにより再現し、転職成功に導く**

■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

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



派遣スタッフ向けアプリ 「テンプアプリ」



累計
利用者数※1

30万超

アプリ
利用率※1

70%超

※就業中の方

スタッフからの
問合せ※2

2倍超

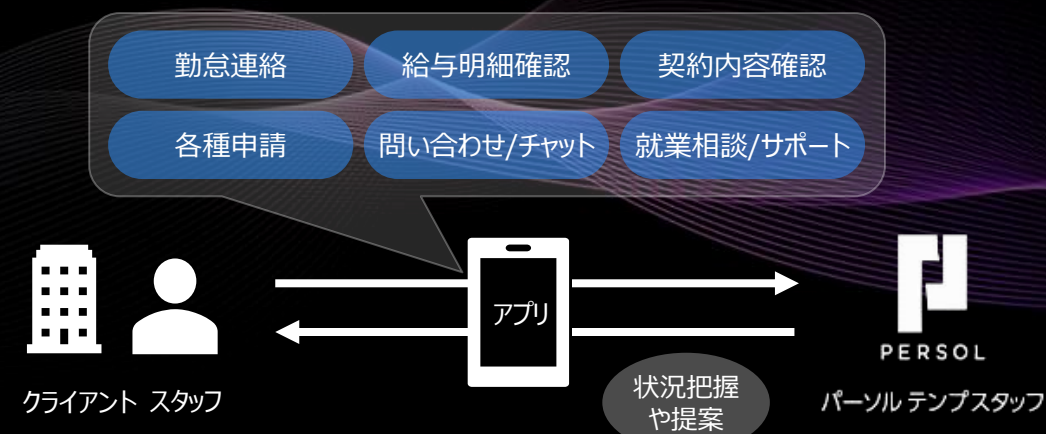
派遣会社
総合満足度※3

No.1

(6年連続)

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



- 安心してはたらき続け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

- データより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

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**

※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）

■ テンプスタッフ×BtoBデジタルプラットフォーム

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



クライアント向け業務プラットフォーム 「T-PLA（ティープラ）」

クライアント接点において目指す世界観

“早期新規案件検知”を可能にするデジタルタッチポイント



派遣基本情報管理

人選状況可視化

HR関連情報提供

法定通知事項の管理

書式資料DL

派遣Q&A



クライアント



派遣スタッフ管理プラットフォーム



パーソル テンプスタッフ

情報獲得/
不安解消

すべて
完結

契約内容や勤怠状況の確認、
複数の部門を横断した情報連携など、
クライアントの業務をすべて当システムで完結

タッチポイント増によって、
新規案件を早期に検知する可能性の拡大

案件
検知

新規案件
獲得

人材派遣業界
“初”BtoB
プラットフォーム

導入社数※1
約**2.2万社**



2024年度
「IT賞」を受賞
顧客事業機能領域

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広げる**

[2] 新たな価値創造



顧客体験
(CX)

1



2

新たな
価値創造



従業員体験
(EX)

3

はたらく環境の
デジタル化

4

テクノロジー/人材/
組織の進化



デジタル化（良化）

DX（進化）

■ はたらく制約を開放するデジタルプラットフォーム事業

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

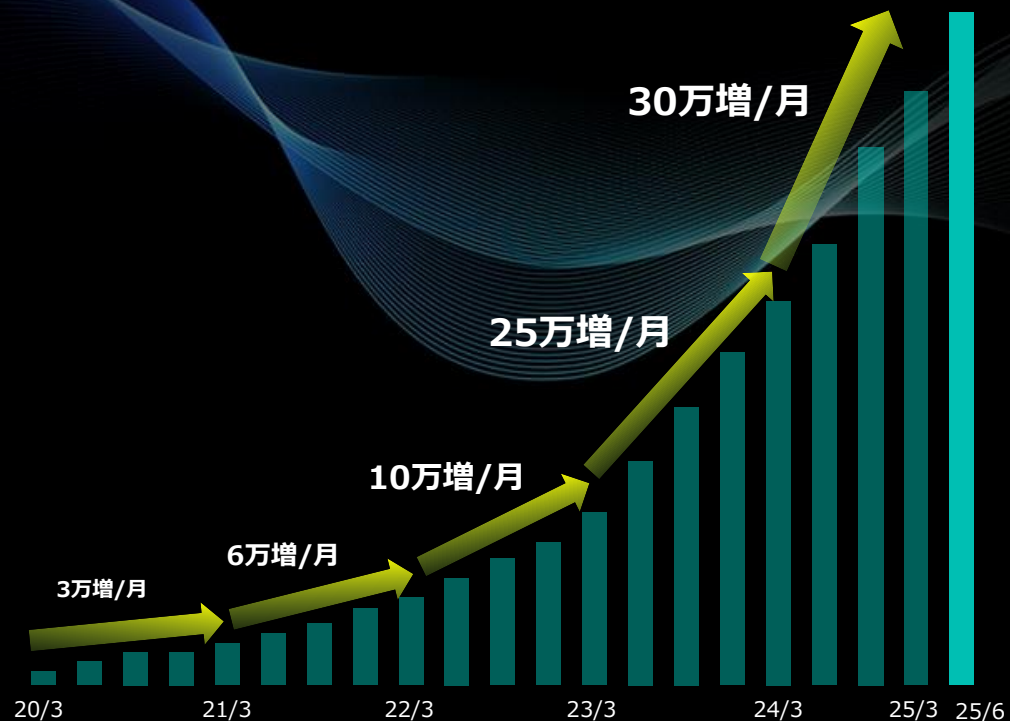
テクノロジー人材・組織の進化

シェアフル

by PERSOL

1,000万

ダウンロード (累計)



デジタル完結型のジョブマッチングモデル

個人
アプリのみで完結



シェアフル
by PERSOL



人が介在することなく完結

法人
SaaSのみで完結



レコメンドAI



QR打刻



ワークタグデータ



フィンテック(即払い)

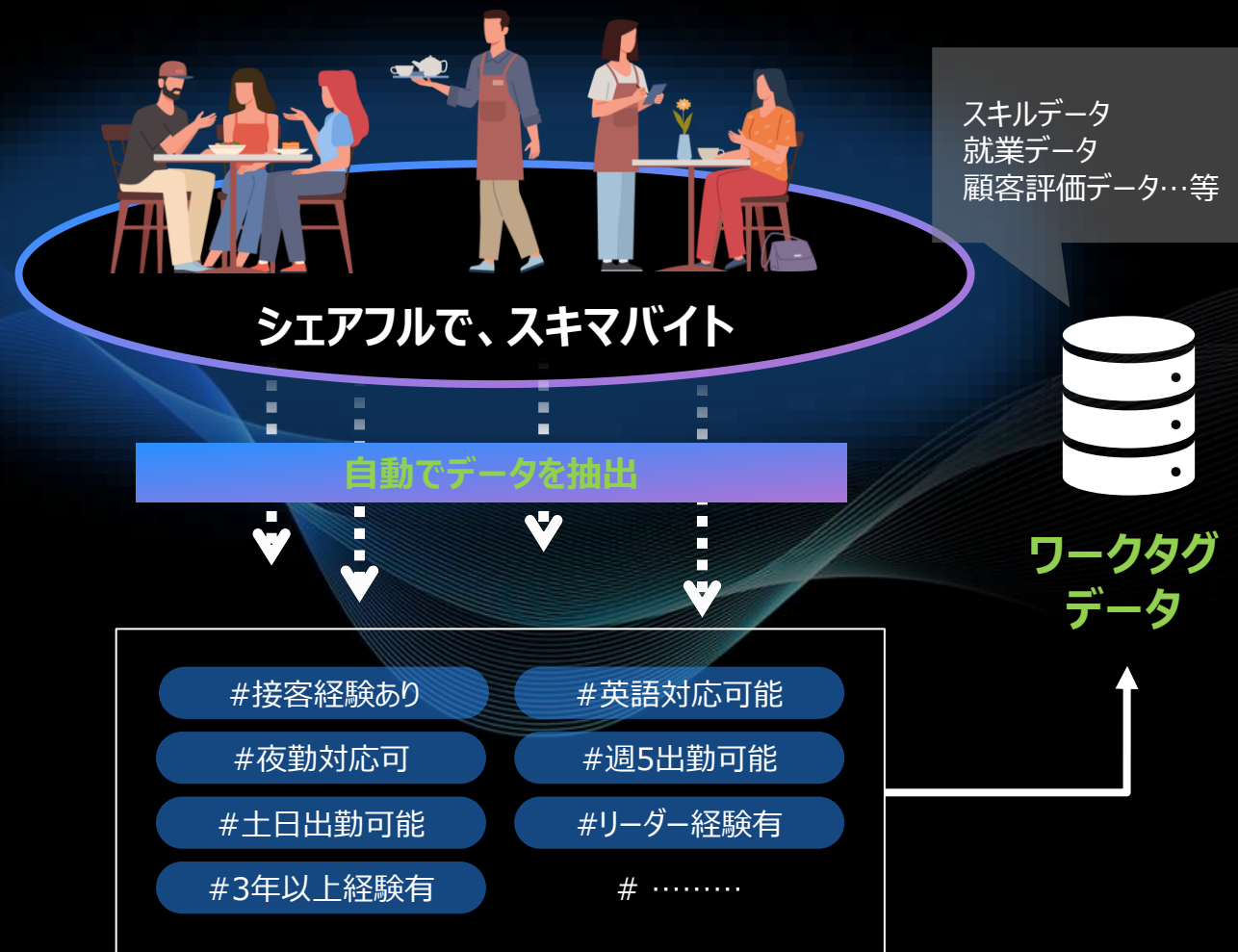
■ワークタグデータによってキャリアの広がる可能性

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

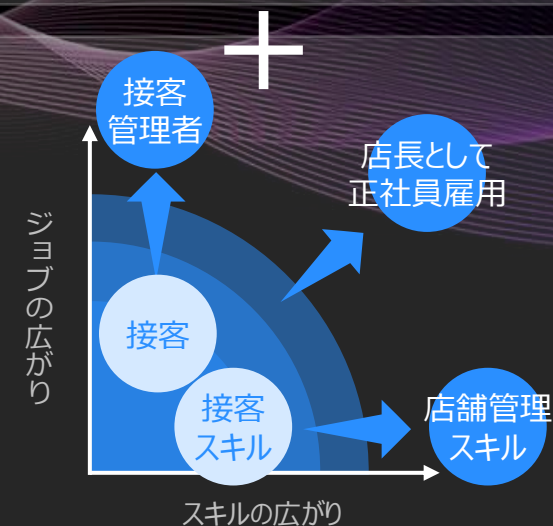


可視化によって、可能性を広げる

信賴

勤務実績やクライアント評価が蓄積されることで
「信頼」となり、**雇用機会が広がる**

キャリアの 広がり



「スキル」と「ジョブ」の広がり

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**機会につながる

■ AI活用による価値創造の取組み事例

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

Staffing

AIスキルシート
作成



作業工数
最大▲92%

Staffing

AI
求人マッチング



作業工数
▲48%

Staffing

スタッフ評価
AIコメント生成



評価コメント量
+45%

Career

AI職務経歴書
作成



所要時間
▲75%

Career

AIスカウトメール
自動化



作業工数
▲80%

BPO

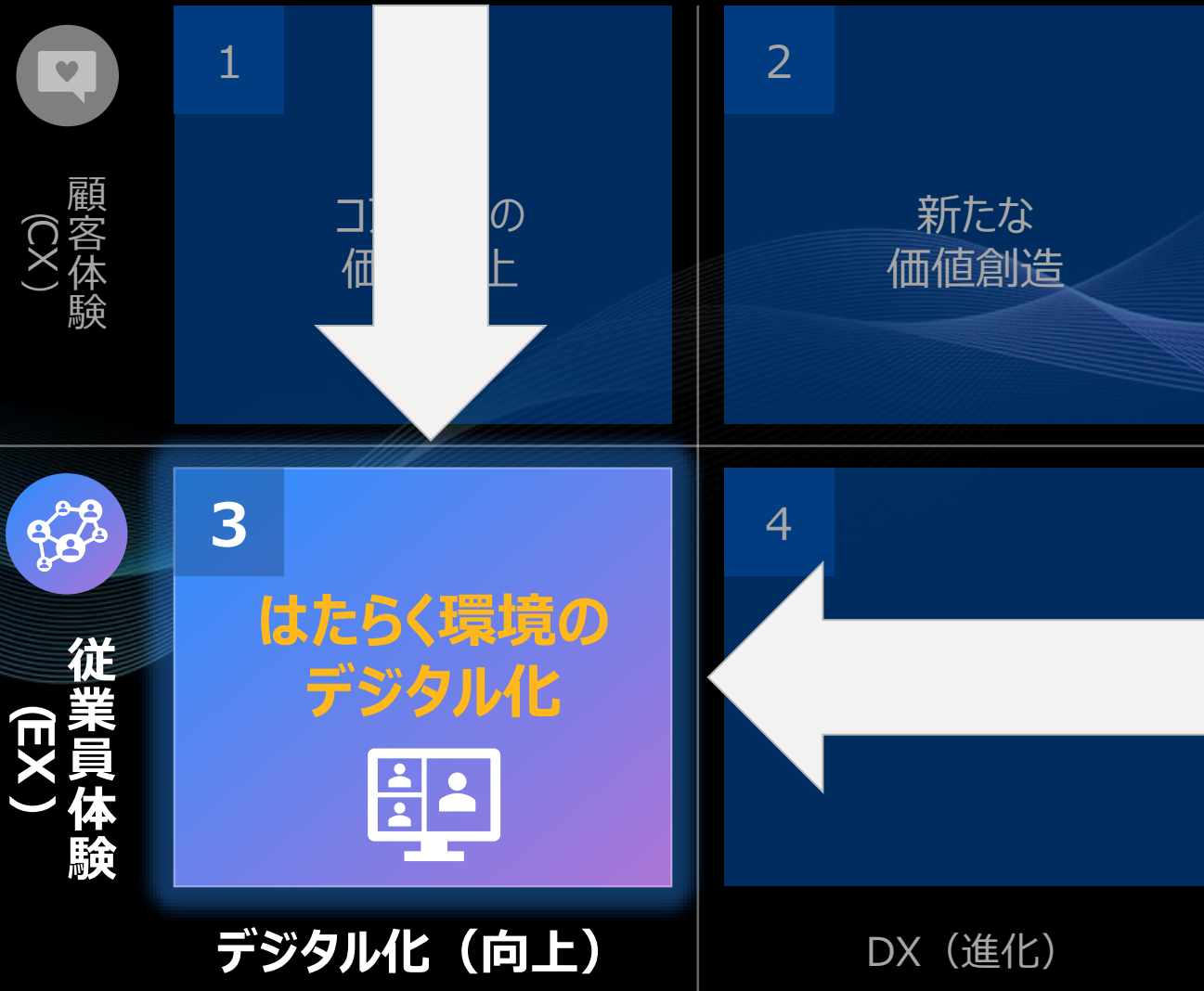
AI請求書発行
業務自動化



業務工数
▲26%

AIを活用した**新たな価値創造**をグループ全体で推進。すでに定量的な成果を創出するケースも。

[3] はたらく環境のデジタル化



■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

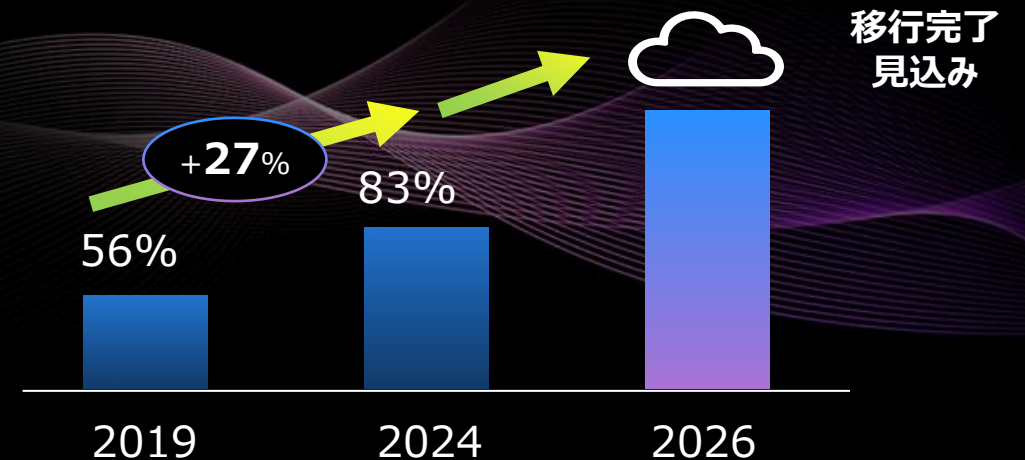
テクノロジー人材・組織の進化



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～



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. 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

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

■ 社員の生成AI活用

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



社内版GPTを内製開発 「PERSOL Chat Assistant」



生成AI普及初期である2023年8月リリース
コアコミュニティを形成し
社員のボトムアップ型で生成AIの活用を推進

現場社員主導で、生成AIの活用を推進

ラーニング コミュニティ



常時**4,000人**超

- ✓ 任意参加型
- ✓ 対象社員の20%が参加

ボトムアップ型 学習プログラム



累計**6,000人**参加

- ✓ 社員が能動的にAIを学ぶ場
を累計60回開催

プロンプトの 市民開発



累計**1.6万**DL

- ✓ 社員が生み出した役立つプロ
ンプトを社員同士でシェア

成果

月間利用者数
1.2万人

累計利益貢献額
10億円超

受賞



一般社団法人日本デジタルトランス
フォーメーション推進協会が選定す
る「JAPAN HR DX AWARDS
2024」において「特別賞」を受賞

個社を越えグループ全体で、主体的に社員が「AIを学ぶ文化/コミュニティ」を形成

■ 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

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

現場社員による、社内向け「AIエージェント」の開発を加速



ノーコード・ローコードで
AIエージェントの開発可能

ワークフロー
エージェント

ドキュメント生成
エージェント

リサーチ
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

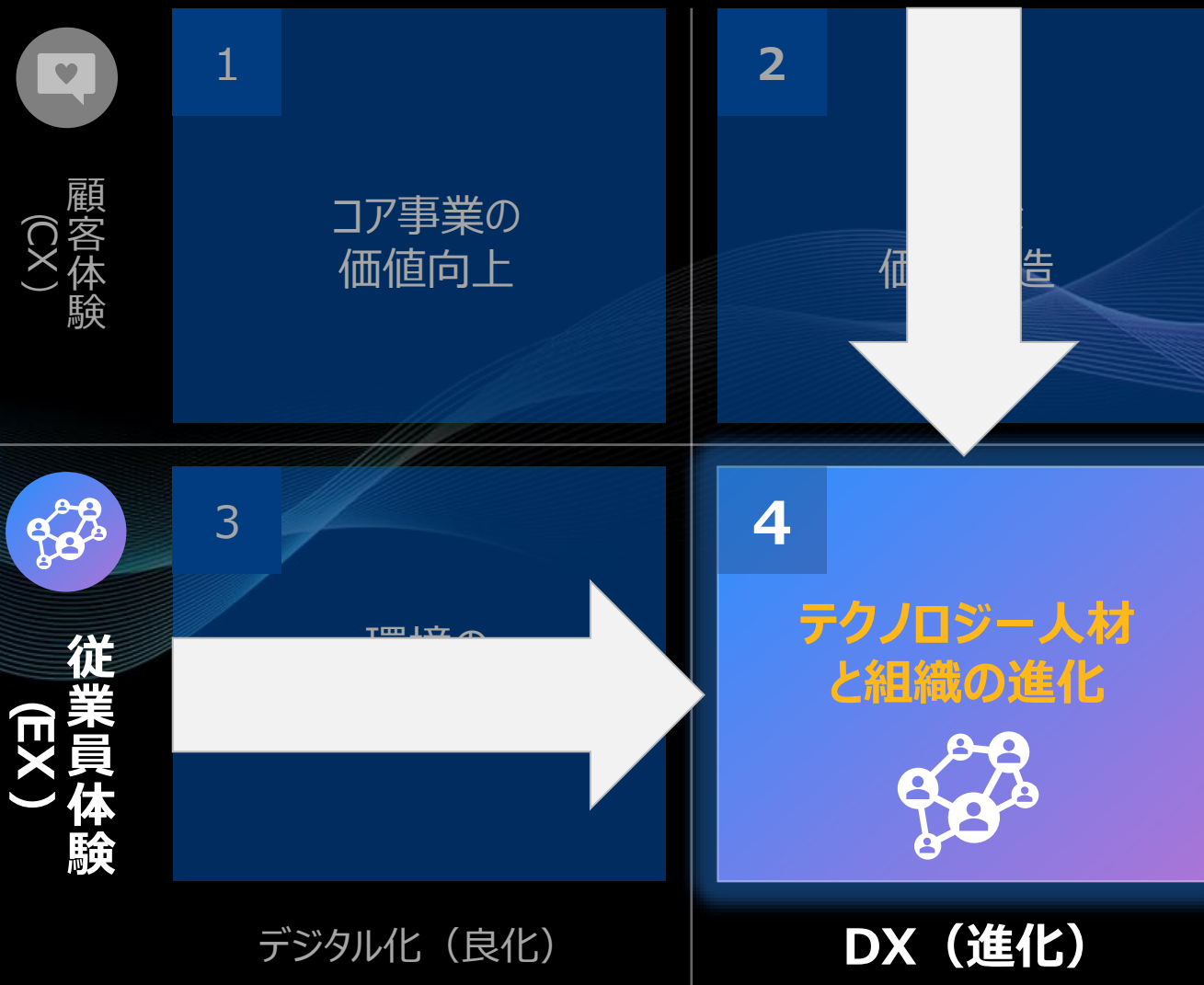
99%

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めるエージェント
- 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

[4] テクノロジー人材と組織の進化



■ CoE施策 と 組織進化

コア事業の価値向上

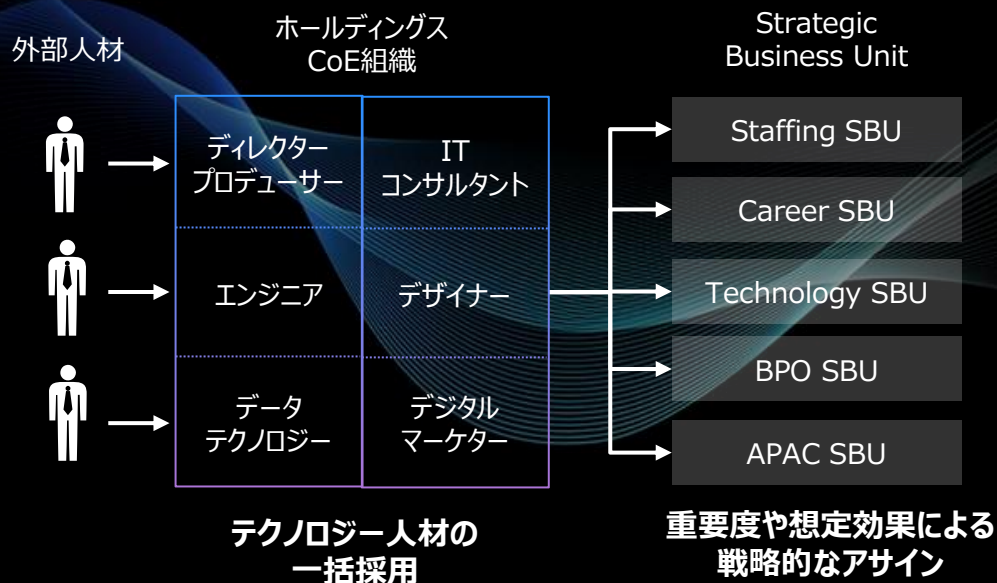
新たな価値の創造

環境のデジタル化の推進

テクノロジー人材・組織の進化

Center of Excellence (CoE)

CoE組織のイメージ



CoE組織成功のポイント

人員数

- ✓ 専門性の高いテクノロジー人材の拡充
(100名以上がCoEに在籍)
- ✓ テクノロジー人材特化型の採用体制

×

戦略的 アサイン

- ✓ 事業会社との綿密なすり合わせ
- ✓ 重要度や効果の高い案件にアサイン

×

事業 接続

- ✓ 小さく初め、成果を積み重ねる。
- ✓ 事業との信頼関係・相互理解が進み、
今では、「なくてはならない頼られる」存在に

受賞歴



公益社団法人企業情報
化協会が選定する2024
年度（第42回）IT賞に
おいて「IT賞（マネジメン
ト領域）」を受賞

“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

■テクノロジー人材を惹きつける“はたらく”環境

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

①テクノロジー職種 専門人事制度



②はたらき方（場所）の自由



③キャリア自律支援

市場価値に準じた
報酬レート

+

絶対評価
スキル伸長評価

専門性高いテクノロジー人材



市場連動
報酬



絶対評価
スキル伸長評価

専門性を磨きつづけられ
その保有スキルを公平に評価

全国採用

+

居住地フリー



ライフプランによる制約を
はたらく機会の制約にしない

グループ内
異動促進

+

寛容な
複業制度



グループ
異動



社内外
複業

自ら選択し社内外に挑戦することで
社員のキャリア自律を高める

パーソルではたらく社員にも、「一人ひとりの可能性を広げ、はたらく自由を広げる」

■ 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」



PROJECT

2025.05.07

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。クールスプリングス三枝氏×パーソルテンプスタッフ朝比奈対談

PERSON

2024.09.26 2024.09.30

ベトナム開発拠点を常に優れたアウトプットが出せる開発組織にするために
海外ではたらく魅力とは

STRATEGY

2025.04.01

【後編】生成AIで変革を加速せよ——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

WORK STYLE

2024.12.05 2024.12.06

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人の本音トーク

APAC LONG Meeting

2025年2月 開催レポート

2025.03.21 2025.04.01

APAC LONG Meeting開催

WORK STYLE

2024.10.29

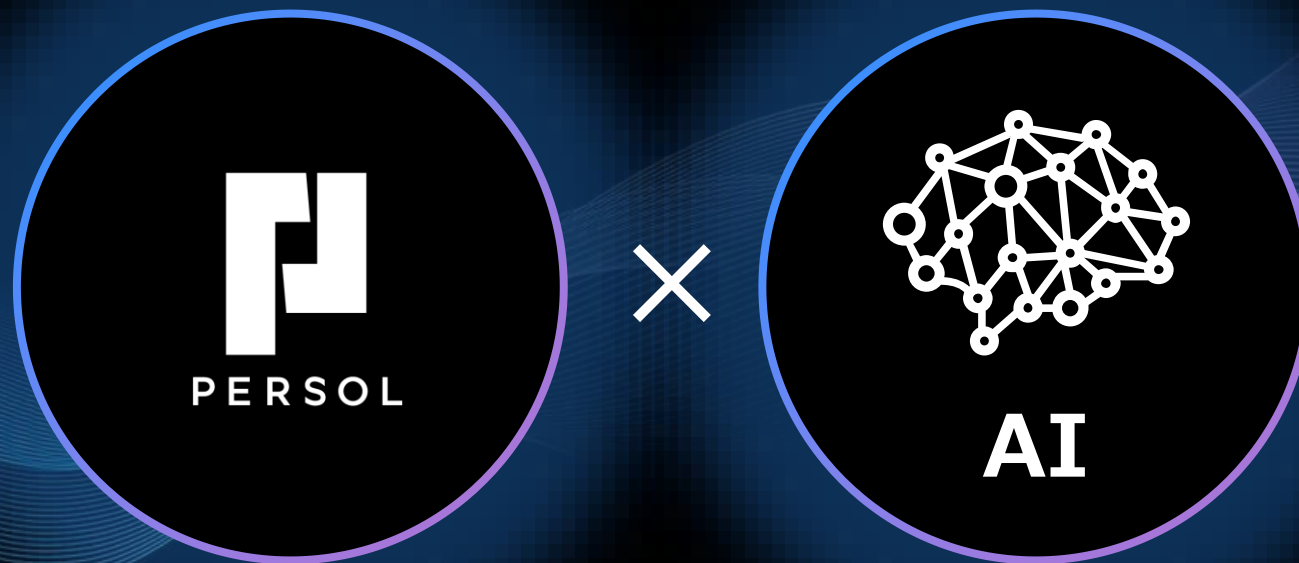
ワーケーション制度で「はたらくWell-being」を創造。ワーケーションがもたらす組織の進化

中期経営計画2026におけるこれまでの“テクノロジー”の成果

グループ横断テクノロジー戦略

実績（一例）





そして、その中でも **“AIEージェント”** の活用が大きなポイントとなる。

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

年平均
成長率 **24.4%**

2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031

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による候補者の発見

AIが応募者をシームレスにサーチして
要件を満たす候補者を特定



AIによる候補者と企業のマッチング

AIが自動的にマッチングを行い、
募集ポジションにマッチする候補者をショートリスト化



自動日程調整

自動スケジューリングツールによって
連絡等の工数を削減



AI面接官との面接

AI面接官によって面接と評価が行われ、
面接プロセスを簡素化



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

パーソルらしいAI活用思想

ノンコア業務

+

コア業務

AI による

自動化・省力化

AI+独自データ+人

による競争優位の創出



パーソルらしい
AIの表現

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。



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。

