# 多様なキャリアを一緒につくる

CREATE DIVERSE CAREERS TOGETHER

PERSOL
パーソル キャリア

Career SBU 2026 活動レポート（2023年度）

Agenda

# 目次


01 Career SBU 2026 2023年度総括 ・・・・・・・・・・ 03

02 個人のお客さまへのコミットメント ・・・・・・・・・・ 07

03 法人のお客さまへのコミットメント ・・・・・・・・・・ 12

04 社内へのコミットメント ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

01

# Career SBU 2026 2023年度総括

Interim recap of Career SBU 2026

# 「多様なキャリアを一緒につくる」というスタートは、うまく切ることができたと感じています。

TOP MESSAGE

パーソルキャリア株式会社
代表取締役社長

## 瀬野尾 裕

パーソルキャリアでは2019年にミッション「人々に『はたらく』を自分のものにする力を - GIVE PEOPLE THE POWER TO OWN THEIR WORK-LIFE.」を策定し、ミッションドリブンでの経営を行っています。このミッションを具体化して実行力を高めるための中期経営指針として定めたのが「Career SBU 2026」です。

「Career SBU 2026」では、2026年までに目指したいSEASONAL MISSION「多様なキャリアを一緒につくる」を掲げ、その達成に向けて「個人」「法人」のお客さま、そして、お客さまへ価値を提供するにあたっての「社内」という3つの領域に向けたコミットメントを設定しました。これらを2023年7月、パーソルキャリアを含むCareer SBU※1の社員総会で代表取締役社長の瀬野尾裕から発表しました。2023年度はSEASONAL MISSIONの初年度です。この報告書では昨年1年の活動について振り返ります。

※1 Career SBU：パーソルグループはSBU（Strategic Business Unit）体制を敷いており、Career SBUは人材紹介（経験者、新卒）、転職メディア、ダイレクト・ソーシング、副業・兼業・フリーランス支援、再就職支援、外国人材就労支援などのキャリア関連の戦略的事業単位を指します。パーソルキャリア株式会社はCareer SBUの中核会社です。

## なぜCareer SBU 2026を作ったのか？

2019年にミッションを策定して以降、ミッションをすべての事業活動に通底させるための取り組みが始まりました。ミッションドリブン経営に舵を切った当時から社員のミッションに対する共感度は高く、顧客に対するサービス提供の中でミッションを推進しようという自発的な行動を至るところで見ることができました。

その一方で、全社員が同じ方向を向いて行動できるほどにミッションの解像度が高くない状態であったことから、「全社一丸でのミッション達成への取り組み」の必要性を感じていました。また、世の中に目を向けてみても、人材の流動性は低く、キャリアの多様性が欠如しているなど「はたらく」にまつわる課題は多く存在し、自信を持ってミッションを推進できているとはいえない状況に課題感を感じていました。そこで、私が代表取締役社長に就任した2022年度に、私たちがサービス提供を通して実現したい社会の状態目標として、「キャリアオーナーシップ※1を育む社会の創造」を目指すことを明確にしました。さらに2023年7月には「キャリアオーナーシップを育む環境をどう実現していくか」を示した中期経営指針「Career SBU 2026」、ならびにSEASONAL MISSION「多様なキャリアを一緒につくる」をCareer SBU社員総会で発表しました。これは、ミッションの世界観をより分かりやすくし、キャリアオーナーシップが身近な存在であることを伝えるものです。そして初年度となる2023年度は、社員への浸透と活動の基盤を作ることに注力しました。

※1 キャリアオーナーシップとは、個人が自分の「キャリア」に対して主体性を持って取り組む意識と行動（＝オーナーシップ）のことをいいます。パーソルキャリアは、価値観やはたらき方が多様化している現代において、「キャリア」はそれ単体で存在するのではなく、人生の一部だと考えます。そして、一人ひとりがどのような人生を歩みたいのか、その中での「はたらく」はどうありたいのかを考え、主体的に選択していくことがキャリアオーナーシップだと捉えています。

## 初年度の歩み

2023年度には、さまざまな取り組みを行いましたが、具体的な成果についてはこれからです。ただ、「多様なキャリアを一緒につくる」というスタートはうまく切れたと感じています。

まず、法人のお客さまについては、信頼できるパートナーになるべく、転職サービス「doda(デューダ)」、ハイクラス転職サービス「doda X(デューダエックス)」、副業・フリーランスのプロフェッショナル人材活用の総合支援サービス「HiPro(ハイプロ)」などのさまざまな人材サービスの提供および開発を通じて、企業の採用課題を多角的に解決していく基盤を構築してきました。そして個人のお客さまについても、多様なキャリアを体現できる最適なサービスを通じて、個人がより良いはたらき方を選択できるプラットフォームの整備に着手しました。これにも上記の3サービスが大きな役割を果たしています。

最後に、社内では「はたらき方」を考える施策が2023年度より進行中です。例えば、「制限のあるはたらき方理解研修」。介護や子育てをしながら時間に制約のあるはたらき方をしている社員の状況を理解するため、管理職が「NO残業生活」や「子どもの体調不良によるお迎え連絡」といった、「育児による時短勤務」や「突発的な対応」の疑似体験をします。管理職が体験することで自分ゴトとして捉え、はたらき方を考えるきっかけになっています。また時間外労働時間の削減なども進んでいます。例えば、これまでは非管理職にのみ適用されていた深夜のパソコン自動シャットダウンを管理職にも適用しました。その結果、2023年度の時間外労働時間が前年同期比で29%減少しました。

## 本年度への思い

本年度は、2025年度末に向けた、「Career SBU 2026」の重要な第二期です。そのため、着実に前進していきます。この1年で特に重視したいキーワードは、「生成AIの活用」です。これは、法人や個人、そして社内でのキャリアオーナーシップを育む環境づくりにおいても非常に重要な要素です。すでに「doda」では、求人票作成の自動化や職務経歴書の入力サポートなどの取り組みが始まっていますが、新たに「AIによるマッチング」を進めていき、より良いはたらき方の可能性を広げていきたいと考えています。

パーソルキャリアを含むCareer SBUが持つ転職やはたらくに関するデータは、種類や量が非常に多いです。このデータを活かして効果的なマッチングを実現したいと思っています。これは「doda」に限らず「doda X」や「HiPro」などでも、社内外のパートナーと協力してAIを活用したサービス開発に取り組む予定です。多様なキャリアをつくるための取り組みを一歩一歩着実に進めていき、社会にキャリアオーナーシップを育む環境をつくっていきます。

02

# 個人のお客さまへのコミットメント

Commitment to our individual customers

## “ 多様なキャリアを体現できる最適なサービスを通じて、「より良いはたらく」を実現するための頼れるパートナーになる。”

この言葉をコミットメントに掲げ、
はたらく個人が自分らしいはたらき方について考え、
その実現に向けて一歩踏み出すための最適な選択肢を、
サービス横断でともに考え、提案することを目指している。

2023年度は、転職を中心として副業・学びといった
幅広い「より良いはたらく」を実現するための選択肢の拡充を実施。

また、はたらくについて一緒に考えたり、描いたり、
解決のきっかけになるような、
さまざまな取り組みも継続的に実施中。

# 「HiPro Direct」、登録者数2.1万名、利用企業ユーザー1,800件を突破（2024年3月時点）

HiPro Direct（ハイプロダイレクト）は、企業と副業・フリーランスのプロ人材をつなぐ「マッチングプラットフォーム」。
個人の「はたらく」選択肢が増えたとともに、多くの企業で副業・フリーランス人材による課題解決が実現。
登録者数2.1万名、利用企業ユーザー1,800件を突破。

# 「PERSOL MIRAIZ」を、「スキル獲得」「学習サービス」のサービスへリニューアル

「PERSOL MIRAIZ（パーソルミライズ）」は当初、「スキルアセスメント」「キャリアデザイン」「ラーニング」「キャリア相談」の4つの機能を備えた“キャリア・マネジメントツール”として打ち出していたが、リスキリング支援に関する政府の所信表明もあったことから、スキル獲得にフォーカスした“リスキリングサービス”へと転換。外部の業界トップランナーと協業して最先端のスキルが学べる学習コースを独自開発したほか、プロダクトデザインを刷新。

PERSOL MIRAIZ

# “あなただけの「はたらく」を一緒につくろう”プロジェクト発足に先駆け、キャリアオーナーシップを育む取り組みを実施

一人でも多くの人に自分らしい「はたらく」をみつけてほしい、という思いの下、さまざまなパートナーとともに社会に向けたキャリアオーナーシップを育む取り組みを実施。はたらくについて一緒に考えたり、学んだりできるようなコンテンツを公開。

Project 01

### ビジネス映像メディアを運営するPIVOT株式会社とキャリアの考え方を学ぶ番組「CAREER SKILL SET」の配信を2023年4月1日より開始。シリーズ合計100万回再生を突破。（2024年3月末時点）

「CAREER SKILL SET」はさまざまなスキルセットを学ぶPIVOTの人気コンテンツの特別版。全5回の動画を通して、多くの人が抱えるキャリアに関する5つの誤解について徹底解説。

Project 02

### 親子体験型オンラインフェス「SOZOW FES 2023 SUMMER with テレビ朝日」に参画。（2023年7月）

SOZOW株式会社と株式会社テレビ朝日が共同開催した、「SOZOW FES 2023 Summer with テレビ朝日」に参画。「自由に描こう!『はたらく』未来」をテーマに、未来を担う子どもたちが「はたらく」に対してワクワクできるよう、はたらく多様性と、それを自ら選択することの大切さについてオンラインライブを実施。
関連記事はこちら。

Project 03

### “はたらく”を一緒に考えるパーソルキャリア公式YouTubeチャンネル「キャリアコンパス」開設（2024年2月）

ミッションの推進に向け、動画共有サービスYouTubeにて“はたらく”を一緒に考えるパーソルキャリア公式チャンネル「キャリアコンパス」を開設。キャリアオーナーシップを育むきっかけとなるコンテンツを展開。

Project 04

### 「“はたらく”を考えるワークショップ」の拡大

「“はたらく”を考えるワークショップ」は、パーソルキャリア発の小学校・中学校向けキャリア教育プログラム。2023年度は前年比142.6%増の144校、17,238名に提供。「令和5年度青少年の体験活動推進企業表彰」において、全国の小学校・中学校に無償で提供しているキャリア教育講師派遣授業（出前授業）「“はたらく”を考えるワークショップ」が、「優秀賞」を受賞。

03

# 法人のお客さまへのコミットメント

Commitment to our corporate clients

## “ 人材獲得力を高める最適なサービスを通じて、頼れるパートナーになる。”

この言葉をコミットメントに掲げ、
企業の状態に合わせて人材獲得力を向上させる
最適なサービスを提供することを目指している。

転職サービス「doda」を中心とした各種中途採用サービスに加えて、
プロフェッショナル人材の総合活用支援サービスである「HiPro」も含めて、
人材獲得課題に適したサービスを提案・提供するための基盤構築を進めているほか、
企業が採用力を向上させるためのサービス・プロダクト開発にも注力。

中途採用業務全般を一元管理できる無料システム「doda CONNECT（デューダコネクト）」の提供、
200万件の転職統計データを活用した求人要件作成支援サービス
「HR forecaster（エイチアールフォーキャスター）」、
デジタル人材の現場育成（OJT）支援サービス「エンジニアパス」などを展開。

# 「doda ダイレクト」のサービスリリース

日本最大級※1のスカウト会員データベース（最大約345万人※2）に企業が直接アクセスし、転職希望者の登録情報（現職種、スキル、居住地、年収など）を確認した上で、直接スカウトメールが送れるサービスをリリース。専属のカスタマーサクセスが、ダイレクト・ソーシングの専門的な知識とノウハウを活かし、企業の採用成功までをサポート。

※1 厚生労働省職業安定局人材サービス総合サイト（2023年1月時点）
※2 2023年12月末時点の累計スカウト会員登録者数（会員数は「doda」「doda X」会員DBの合算であり、定額プランは「doda」の会員DBのみ閲覧/送信可能。

doda ダイレクト

「doda」登録者に加えて
「doda X」登録者へのアプローチが可能に。

# プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」「スキルリターン」プロジェクト開始

「HiPro」は、個人が雇用によらず、より多くの企業にスキルを還元することで個人と企業が成長し合う社会、すなわち「スキル循環社会」の実現に向けた取り組みの一つとして「スキルリターン」プロジェクトを開始。主に都市部で専門的な経験を積み、地域に特別な思いを持つプロ人材と、人材不足が深刻な地域の企業をつなぎ、地域企業と経済発展への寄与を目指す。

**23年度は、計4エリアで取り組みを開始！**

# 「doda CONNECT」サイトリニューアル

「doda」の中途採用業務全般を一元管理できるシステム「doda Assist（デューダアシスト）」のサービス名称を「doda CONNECT」に変更し、サイトリニューアルを実施。個社の人事課題に合わせたより最適なサービス提供を目指し、これまでの「doda」の人材紹介や求人情報だけでなく、パーソルキャリアの多様なサービスとの“つながり”を強化し、さまざまな採用ニーズに対応できるようユーザビリティの改善を実施。今後も企業の人事課題解決に寄与するためのさまざまな機能を追加予定。

## 「HR forecaster」累計導入社数3,000社突破

「HR forecaster」は、転職サービス「doda」が蓄積してきた200万件以上（2024年3月時点）のデータから作成した統計データを活用して、転職マーケットにマッチした求人要件を無料で作成できるサービス。法人が作成した求人要件を「HR forecaster」の統計データで分析することで採用難易度が可視化され、転職マーケットに即した適切な求人要件に見直すことが可能となる。これにより、採用成功率の向上や採用期間の短縮化を実現。また、魅力的な求人票の作成を支援するヒアリングノート機能、採用市況感を俯瞰して把握できるトレンドキャプチャー機能も利用可能。2021年11月のサービス提供開始から累計導入社数は3,000社を突破し、革新的なサービスとして数多くの賞を受賞。

受賞実績：2024年度HRチャレンジ大賞優秀賞、2023年度グッドデザイン賞、2022年度HRアワード2022優秀賞、HRテクノロジー大賞イノベーション賞

## デジタル人材の現場育成（OJT）を支援する新サービス「エンジニアパス」を開始

デジタル人材の現場育成（OJT）を支援します。育成工数が不足する企業向けに、各業界で経験豊富なプロが新人業務に伴走します。現場業務でのマンツーマン指導・オーダーメードのカリキュラムが特徴。人材育成や確保における課題解決を目指す。

# キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム（第3期）

キャリアオーナーシップ人材を事業成長の力に変える「個人と企業の新しい関係性」を模索する企業・団体が業界を越えて集まり、その実践論について議論・実践・検証を行う「キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム」。2023年度（第3期）研究会・実践活動には38社・団体（総従業員数・職員数）が参画。
総従業員約168万人と企業とが新しい関係を築く実践方法を模索。

- キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム「キャリアオーナーシップ経営の打ち手100」を公開（2023年7月）
- 個人と組織の成長を促す「企業間での相互副業実証実験」第3弾27社76案件で86名が副業を開始（2024年2月）
- 活動成果の報告レポート第3弾となる「はたらく未来白書2024」を公開（2024年3月）

キャリアオーナーシップと
はたらく未来
コンソーシアム

# 04

# 社内へのコミットメント

Internal commitment

# “社員一人ひとりが多様なキャリアを体現できる会社として、社会のロールモデルになる。”

この言葉をコミットメントに掲げ、
パーソルグループにおけるエンゲージメントサーベイの一つである
「私は仕事やはたらき方について多くの選択肢から選べる状態にある」と回答する社員が、
2025年度までに8割以上になることを目指している。

「Career SBU 2026」の実現に向けて、
「社員のキャリア選択力の強化」
「はたらき方の多様性の実現」という2つのテーマを掲げ、
各種の取り組みを開始し、
2023年度は77.3％（昨年度+3.4pt）となった。

# 「社員のキャリア選択力の強化」

## 公募・推薦型研修「Leap（リープ）」のコンテンツ拡充

社員の公募型の研修・学習コースの学習機会の利用率は昨年度比+25.5%と大幅上昇。社員一人ひとりが自身の描くありたい姿に近づくために、多様なニーズに応えるコンテンツの拡充を図り、利用率は大幅増加へ。

## アルムナイコミュニティ

当社を退職した元社員（アルムナイ）は、当社での経験に加え、外部での新たな経験を通じ、豊かな知識やスキルを身につけた人材と捉えている。アルムナイとつながり続けることで、ビジネス協業を通じた新たな価値の創出のほか、優秀な人材の確保につなげていくことを目的とし、つながり交流を図るための「アルムナイコミュニティ」を発足、運用を開始。イベントやコンテンツ提供だけでなく、業務委託や複業（副業）求人の情報といったさまざまな活動を行っている。登録者数は、2023年11月時点で700名を超え、初のアルムナイ交流会では約100名のパーソルキャリア元社員が集合。

# 「はたらき方の多様性の実現」

## 時間外労働時間の削減

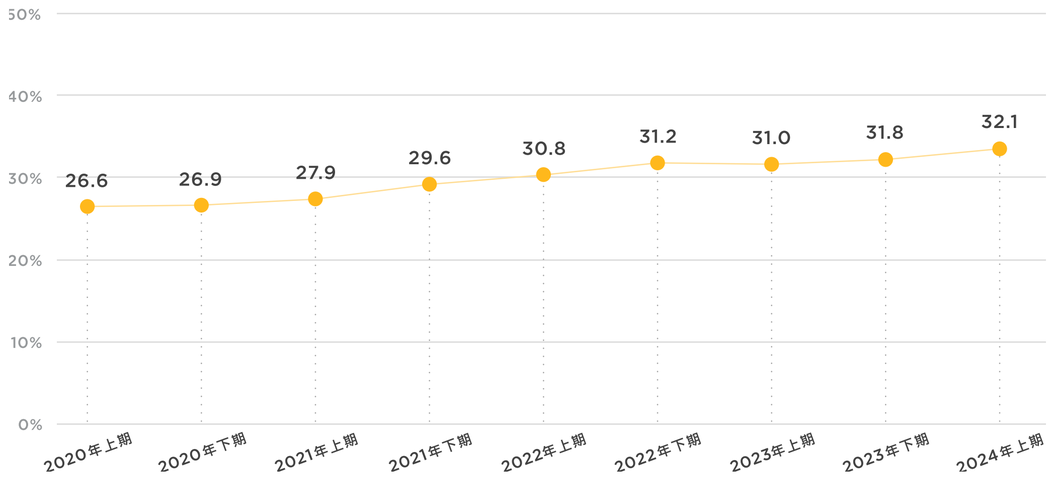
多様な人材が活躍できる会社の風土・環境づくりのため、組織ごとのはたらき方特性に応じた目標値と取り組みを設定し、実行している。深夜の時間外労働低減のため非管理職のみならず管理職のPCも自動シャットダウンとするなどの取り組みを新たに実施。その結果、時間外労働時間は、前年同期比29%まで削減。

| | 2022年上期 | 2022年下期 | 2023年上期 | 2023年下期 |
|---|---|---|---|---|
| 時間外労働時間(全社平均) | 24.9 | 26.9 | 21.6 | 19.1 |
| 削減率：22年上期基準 | | -8.0% | 13.3% | 23.3% |
| 削減率：22年下期基準 | | | 19.7% | 29.0% |

※ 全社時間外労働時間：EAS(Executive Agent Service)、BRS(Bilingual Recruitment Solutions)、新卒事業部(ベネッセi-キャリア)のみ独自の人事制度を運用しているため、本施策の対象外としています。

## 女性管理職の積極登用

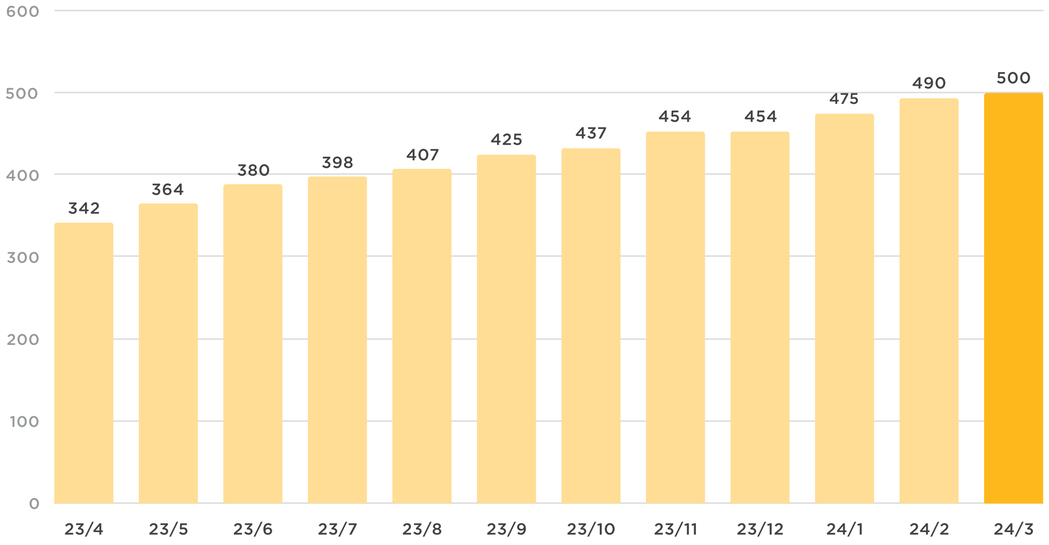
女性管理職比率は2020年度上期26.6%に対し、2024年度上期32.1%と順調に推移。具体的な取り組みとして、主要事業部にDEI推進の担当者を配置し、女性管理職比率向上のための行動計画を立案・実行している。また、管理職着任直前層へのスキル研修、非管理職社員向けに女性管理職との座談会を定例開催するなど、女性の管理職着任意向向上施策を実施している。



# 「はたらき方の多様性の実現」

## 副業をしている社員の増加

副業実施社員数は2024年3月時点で500名に達し、社員自らが多様なはたらき方に関心を持ち、実践を始めている。




## 令和5年度 東京都女性活躍推進大賞「優秀賞」を受賞（2024年1月）

パーソルキャリア株式会社は、東京都が実施する「令和5年度東京都女性活躍推進大賞」の事業者部門にて「優秀賞」を受賞。ライフイベントとの両立やヘルスリテラシー向上の取り組みが評価された。

# 育休ウェルカムバック制度

育業中の不安を解消し、スムーズな復帰を支援するため、育児休業期間中で就労を希望する社員を対象に、一時的な就労機会を提供する制度を運用開始。

▶ 成果

・2022年10月より制度開始し、累計78名が利用。（2024年1月時点）

# 制限のあるはたらき方理解研修

管理職に対し「NO残業生活」や「子どもの体調不良によるお迎え連絡」といった「育児による時短勤務」や「突発的な対応」の疑似体験を通じて、時間に制限のあるはたらき方を理解する研修を実施。理解するだけでなくマネジメント行動の変容を促すために、時短勤務者とのディスカッションや参加者同士の振り返り会といったプログラムも設置。

## ▶ 成果

- 試験的実施の受講者において、「はたらき方の多様性の尊重の意識」「時短勤務社員の心的状況の理解」は各々100%が高まった、深まったと回答。
- 今後数年かけて、マネジメントを行う全管理職社員約550名の受講を目指す。

## ▶ プログラム

1. 育児と仕事の両立ドキュメンタリー
2. 時短勤務社員ヒアリング会
3. NO残業生活体験
4. 突然のお迎え体験
5. 振り返り会

## ▶ 各プログラムの目的

| | |
|---|---|
| 1,3,4：体験 | 時短勤務で感じる以下のような感覚を疑似体験し、理解を深める。<br>• 時間に追われている感覚<br>• やりたいのに時間がないジレンマ<br>• やりきれない中途半端感 |
| 2：ヒアリング | 同組織の時短勤務の方へ、ヒアリングを実施。<br>普段は言いにくい時短の苦労を知る。<br>※人数の関係により他部署のメンバーとの組み合わせ有 |
| 5：振り返り | 時短勤務といっても多様性があるもの。<br>他社の体験や目標を共有し合うことで知見をひろげる。 |

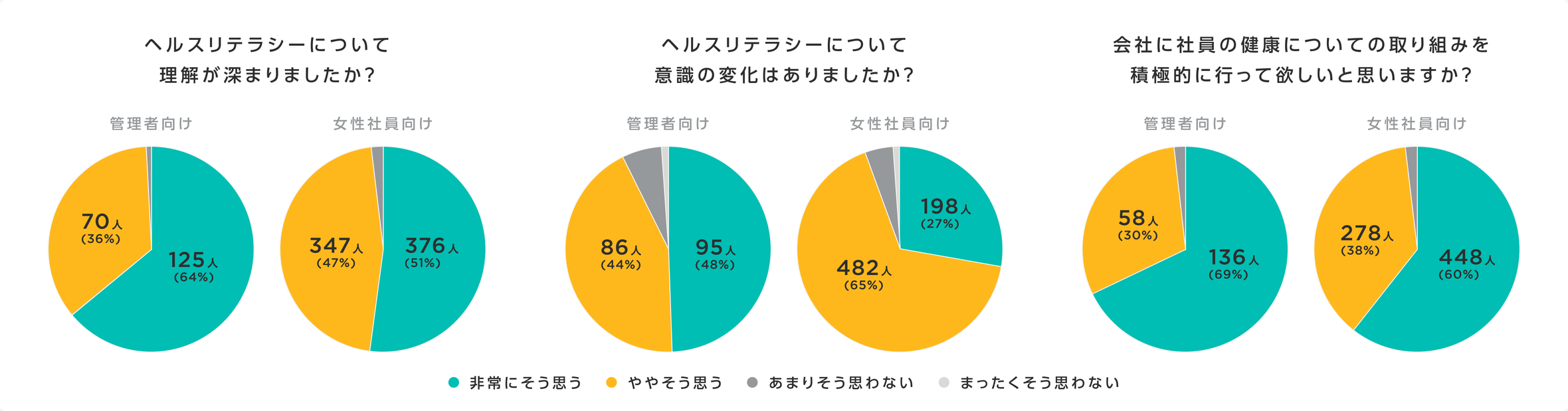
# 女性のヘルスリテラシー向上に対する取り組み

女性特有の健康問題による制限を少しでも軽減し、女性が本来の力を発揮できるようになることを目的に、女性の健康問題についての調査を行い、課題を提言。
また、課題解決に向けて、当事者である女性はもちろんのこと周囲の知識向上も目指し、対象を女性に限定せず、生理・PMSについてのヘルスリテラシー向上セミナーやイベントを実施。

▶ 成果

- 男性社員や管理職を含む約1,400名※1が社内セミナーに参加。参加において以下のような効果があった。
  「ヘルスリテラシーが高まった」と答えた割合:女性98%、管理職100%

※1 試験的に部署を限定して実施。2024年度上期には、管理職向けセミナー/女性社員向けセミナーなどを、対象部署を全事業部に拡大し実施予定。



PERSOL

パーソル キャリア

パーソルキャリア株式会社

〒100-6328

東京都千代田区丸の内2-4-1
丸の内ビルディング27F

© PERSOL CAREER CO., LTD