

多様なキャリアを 一緒につくる



PERSOL

パーソル キャリア





INTRODUCTION

Career SBU 2026	03
-----------------	----

巻頭インタビュー

TOPメッセージ	04
経営陣インタビュー	05

全社ニュース：麻布台ヒルズへ本社を移転

本社移転の狙い・プロジェクトストーリー	09
麻布台本社オフィス風景	13

2024年度のコミットメント成果進捗

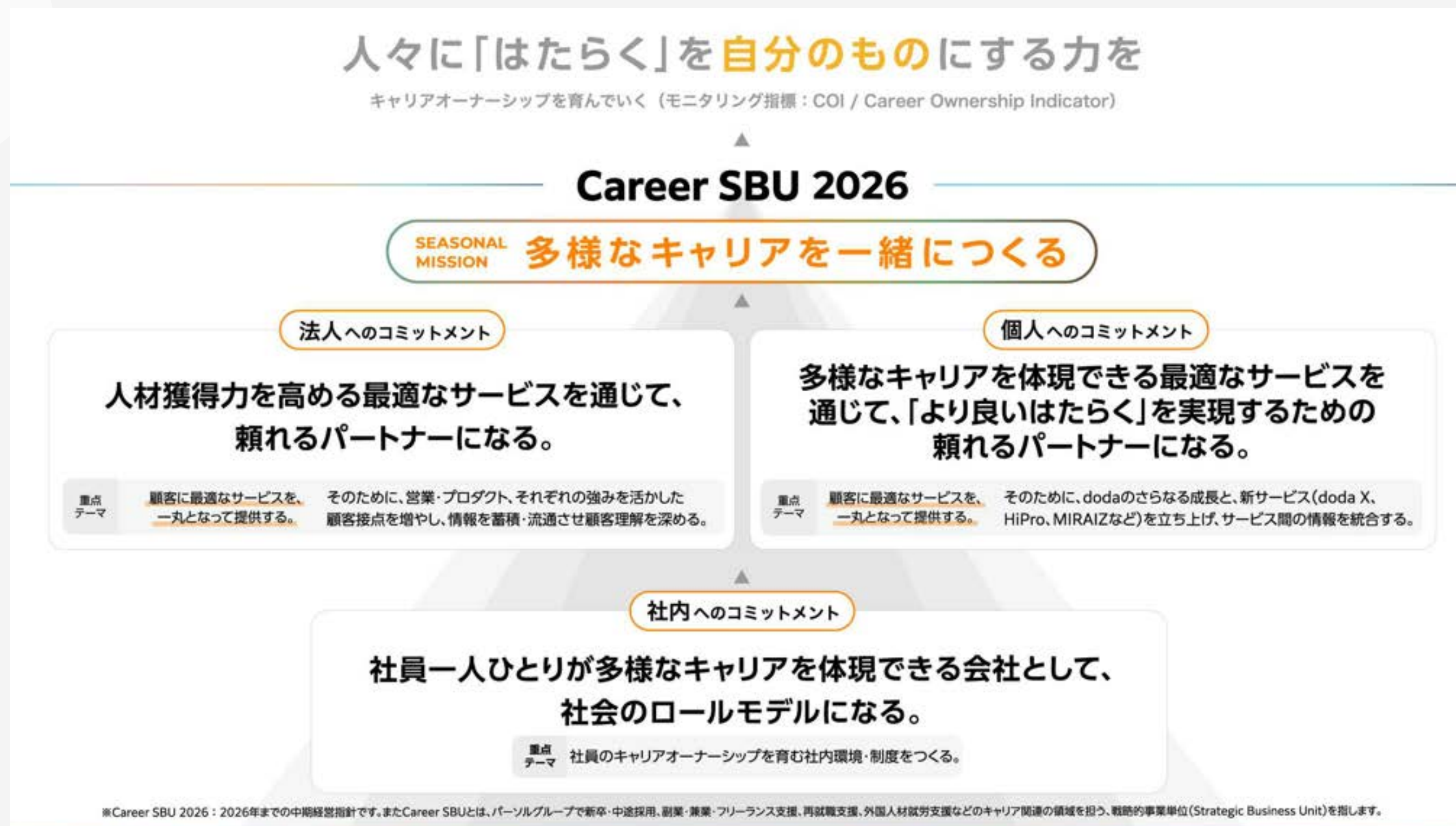
個人のお客さまへのコミットメント	14
法人のお客さまへのコミットメント	19
社内へのコミットメント	24

Career SBU 2026

私たちは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。このミッションの実行力を高めるために、
2026年3月までの中期経営指針として定めたのが「Career SBU※¹2026」です。

「Career SBU 2026」では、2026年までに目指したいSEASONAL MISSION
(シーズナルミッション)「**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、「個人のお客さま」「法人のお客さま」、お客さまへ価値を提供していく
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。

各コミットメントを全社一丸となって実現することで、就職・転職支援、副業・フ
リーランス支援、ラーニング提供など、パーソルキャリアが持つさまざまなサー
ビスを通じて、はたらく人々の多様なキャリアの実現をサポートし、キャリア
オーナーシップ※²を育む社会の実現を加速させます。



※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。

※² キャリアオーナーシップ：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では、「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。

TOP MESSAGE

2024年度を振り返ると、
「Career SBU 2026」を実現するための取り組みは
非常に意義深いものであったと感じています。

私たちの目標は、「多様なキャリアを一緒につくる」こと。だからこそ、転職や副業、フリーランスの支援、そして学びの機会を提供することを通じて、その目標に真摯に向き合ってきました。特に、「Career SBU 2026」に社員全員が一丸となって取り組んだ年だったと自負しています。法人向けには組織の垣根を越えたサービス提供、個人向けにはAIの活用だけでなく人の介在価値を最大化したキャリア支援、と多方面で前進することができ、全社的な努力が実を結びつつあります。社員一人ひとりが「Career SBU 2026」を意識しながら、日々の業務に取り組む姿勢が根付いていることを実感してい

ます。また、社内でははたらきやすい環境の基盤の強化に注力しました。これにより、社員が自分のキャリアを主体的に選択できる土壌が整い、多様なキャリアを実現できる環境ができ始めています。これらの取り組みが、私たちの会社全体の成長と進化を支えていると感じています。総じて、2024年度は「Career SBU 2026」の実現に向け、各施策の成長と基盤の強化を実施できた重要な年となりました。これまでの成果をもとに、今後も引き続き、事業の成長とともに多様なキャリアを一緒につくるための取り組みをいっそう強化してまいります。

経営陣インタビュー

INTERVIEW

24年度の振り返りと25年度に向けて

2024年度は、パーソルキャリアの「Career SBU 2026」に向けた取り組みが本格化した1年でした。今回は、パーソルキャリアの代表取締役社長 瀬野尾 裕と取締役副社長 執行役員 喜多 恭子に、2024年度の総括や具体的な取り組み、成果について話を聞きました。「Career SBU 2026」の3つの柱である「法人」「個人」、そして「社内」について、多岐にわたる取り組みを、2人の対談を通じて深掘りします。最終年度である2025年度への意気込みを含めて、展望についても聞きました。



瀬野尾 裕 *Yu Senoo*
代表取締役社長

喜多 恭子 *Kyoko Kida*
取締役副社長執行役員

1. 法人の取り組みと成果

「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」

瀬野尾 裕(以下:瀬野尾) まずは「法人」の取り組みからお話しましょう。2024年度、私たちは特に「人材獲得力を高める」というテーマに注力しました。特筆すべき2つのサービスは「doda(デューダ) ダイレクト」と「HR forecaster(エイチアールフォーキャスター)」ですね。

喜多 恭子(以下:喜多) はい。まず1つ目の「doda ダイレクト」は、法人のお客さまが直接転職希望者にアプローチできるサービスです。このサービスでハイクラス転職サービス「doda X(デューダエックス)」との連携を開始したことで、ハイクラス人材にも直接アプローチすることが可能になり、より採用の選択肢が広がったとのお声をいただいています。

瀬野尾 うれしいお声ですね。また、法人の採用手法が多様化する中で、2つ目の「HR forecaster」が課題解決の糸口となるケースも多かったと実感しています。

喜多 そうですね。「HR forecaster」は法人のお客さまが転職市場をリアルタイムで把握できるツールです。このツールでは、採用したい職種の採用成功率などが分かり、採用計画を立てるところから活用いただけます。それだけでなく、人材流出を防ぐためにはどうするか、必

要なスキルは何かという自社の課題も見えてきます。その結果、採用以外での人材獲得にも視野が広がったというお声をいただくことも。実際、特定のスキルを持つ人のサポートが欲しいという法人のお客さまの要望に応えるために、プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro(ハイプロ)」を通じて副業やフリーランスの形で人材のマッチングも進んでいます。

瀬野尾 特に地域に根付いた法人では、新規事業やDX推進の中で、副業やフリーランスの方々を活用する流れができつつあります。法人の採用ニーズが変化する中で、私たちがフレキシブルに応えることができたのは大きな進展です。

喜多 結果として、法人のお客さまの人的資本経営の最適化が進みました。そして私たちと法人のお客さまとの信頼関係が深まり、頼れるパートナーとしての地位を築き始めています。

瀬野尾 そうですね。また、こうした法人の課題に対して、パーソルキャリア社内の事業部を越えた組織横断での課題解決ができるようになりましたね。

喜多 例えば、「HiPro」を通じた副業領域での支援の進展、人材紹介で支援できなかった部分を「doda ダイレクト」で直接スカウトいただいたり、採用ページのリニューアルをご支援したり…。組織の垣根を越えた提案がスムーズに行えるようになっています。

瀬野尾 つまり、私たちが提供するサービスでさまざまな法人の課題

を解決した年でもありましたね。2025年度は法人の採用手法がより多様化すると考えられます。そのニーズに応えるためにパーソルキャリアだけでなく、グループ各社と一緒に取り組みを続けていきたいと思っています。



2. 個人の取り組みと成果

「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」

瀬野尾 個人に関しては、3つの前進がありました。「AI活用と人の介在」「ミドルシニア※¹層の転職支援」、そして「学びと仕事の接続」ですね。一つずつ順番に話しましょう。

喜多 まずひとつ目は「AI活用と人の介在」についてですね。AI活用という面では、転職サービス「doda(デューダ)」で職務経歴書作成の一部

をAIで自動化できるようになりました。それにより、転職希望者が職務経歴書を作成する時間を短縮でき、ブラッシュアップに注力することが可能になりました。これは顧客体験の質を向上させることにつながりました。

瀬野尾 「人の介在」という意味だと、キャリアアドバイザーへの要望が大きく変化した年でもありました。それは、転職希望者が「求人の紹介」よりも、キャリアアドバイザーに「キャリア相談をしたい」「話して不安を解消したい」というニーズを強く持っているということでした。喜多さん、そうですね？

喜多 はい、そのとおりです。だからこそ転職希望者との対話を重視し、「今のキャリアだけでなく、次の次のキャリアも見通して、一緒に考える、伴走する」という思いでキャリアカウンセリングを行っています。



そして個人の思いやキャリアプランを考えて、職種や業種の変更を提案するなど、より個別化した支援を行っています。今後もAIをより活用して求人の紹介や面接調整などの進捗のサポートなどは自動化しつつも、その分、「人の介在」するコミュニケーションの価値も大事にしたいと思います。

瀬野尾 「人の介在」は2つ目の「ミドルシニア層の転職支援」でも価値が高まっています。労働力人口が高齢化し、特に就職氷河期世代の役職定年や早期退職の波が迫る中、ミドルシニア層の転職希望者が増加傾向にあります。そこで2024年度、ミドルシニア層の転職に特化したキャリアアドバイザーチームを立ち上げました。結果、「doda」経由でのミドルシニア層転職者数が2019年と比べて2倍になりました。

喜多 社会的にも意味がある成果だと思います。こういった方が増える中、従来の転職セミナーに加え、ミドルシニア層向けの「ハイキャリア向け」「管理職向け」セミナーを2024年秋から毎月実施し、内容も拡充しました。結果、多くのミドルシニアの方にご参加いただき、「転職活動に役立った」というお声をいただいています。

瀬野尾 最後に「学びと仕事の接続」は、「PERSOL MIRAIZ(パーソルミライズ)^{*2}」ですね。今までは「ライフ」も含めた学びの機会を提供していましたが、「職に結び付くこと」にぐっとラインアップを寄せています。結果、学んだことが実際のジョブや報酬につながる流れをつくり出すことができました。

喜多 「PERSOL MIRAIZ」を通じて学びを提供するだけでなく、それが実際のキャリアに結び付くような支援ができたのは非常に大きな成果でしたよね。個人の転職の手法も多様化する中で、私たちのサービスが顧客ニーズに応えられていることを実感しています。

瀬野尾 個人のニーズに応じた多様なキャリアを支援するためには、さまざまなアプローチが必要だと感じる2024年度でしたね。今後は、データや情報整理にAIを活用しながら、個人のキャリア戦略や人生の方向性を一緒に考え、伴走する「人」の価値提供をさらに強化していきたいと思っています。

3. 社内の取り組みと成果

「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」

瀬野尾 社内の取り組みとしては、はたらきやすい環境の推進に注力しました。大きな取り組みは3つ、「残業時間の削減」「女性管理職比率の向上」「男性の育休取得率の向上」。なぜこの3つかといえば、これらがキャリアオーナーシップを育むための土壌になると考えているからです。

喜多 まず1つ目ですね。「残業時間の削減」では2024年度下期には前年同期比で19.9%の残業削減を達成しました。しかし社員の皆さ

んは残業削減方針によってはたらき方や日々の業務設計の変更に対応し、大変に思うこともあったかと思います。その残業時間削減の施策で存在感を増したのが「AI活用」ですね。当社では、業務で使える社内用生成AIを2023年度から導入しました。2024年度に活用が進み、キャリアアドバイザーが所属するエージェント事業部では使用率が約90%※3に達し、業務効率化が進みました。

瀬野尾 2つ目の「女性管理職比率の向上」は、「制限あるはたらき方理解研修」や「女性管理職座談会」など地道な活動を続け、実を結び始めています。社内でも「管理職になりたい」という積極的な声が聞かれるようになりました。

喜多 そうですね。女性のキャリアにとって「管理職になること」がすべてではありませんが、社員が多様なキャリアを選べる土壌ができ始めていますよね。

瀬野尾 3つ目は「男性の育休取得率の向上」ですね。こちらも地道な活動が結果につながりました。例えば2021年度から開始した「産育介護コンシェルジュ」。産育休の説明会はイントラに動画や資料でアップされていますが、手続きする上で分からないことや不安なことだけでなく、育休取得期間の相談といった幅広い悩みに対して人事の担当者が個別に相談に応じています。

喜多 男性社員が何に困っているのかを話してもらい、不安を解消できるよう努めています。また、育休取得の有無について、事前申請が

あった後連絡がない男性社員にはリマインドを行い、意思の確認をていねいに行うようにしています。そういった小さな活動が「男性も育休取得できる」という職場の雰囲気づくりにつながったと感じていますね。

瀬野尾 社内が性別問わず同じ条件下ではたらける環境が整ってきていますね。特に男性社員が育休を積極的に取り始めたことで、家庭と仕事のバランスを考え、はたらき方を見直す動きにもつながっています。

喜多 とはいえ、もっとこういった雰囲気を盤石にしたいという思いがあります。2025年度は社員一人ひとりが多様なキャリアを体現できる環境をさらに整えるために、継続的に取り組んでいきます。

瀬野尾 そうですね。社会のロールモデルとして、私たちの取り組みが広がっていくことを期待しています。

4. 2025年度への思い

「データと生成AIの活用を通じて、頼れるパートナーとしての価値を最大化する」

瀬野尾 最終年度である2025年度、私たちはデータと生成AIの活用をいっそう加速します。「頼れるパートナー」としての価値をさらに高めていくために、プロダクトの強化やキャリアアドバイザーによるカウンセリングの充実を進めてまいります。

喜多 特に、生成AIやデータの活用が肝となります。これにより、法人・

個人双方の顧客体験の質を向上できることを確信しています。

瀬野尾 法人のお客さまに対しては、サービス間での連携を強めシームレスに人材獲得の課題解決を支援し、多様なニーズに応えていくことが重要です。個人向けには、データから価値観や行動を分析し、より一人ひとりに合った最適なサービスを提供することを目指しています。

喜多 社内でも、よりはたらきやすい環境を整える取り組みを続けていきます。社内でのAIの活用比率をさらに高め、生産性だけでなく効率性も高めたい。それこそが社会のロールモデルになるということですよね。

瀬野尾 そう思います。2025年度は「Career SBU 2026」の総仕上げとなる年です。これからも、ステークホルダーの皆さまとともに、「Career SBU 2026」の実現に向けて取り組んでまいります。引き続き、ご支援とご期待を賜りますようお願い申し上げます。

※1 45～60歳を指しています。

※2 PERSOL MIRAIZは、パーソルホールディングス株式会社、パーソルキャリア株式会社の2社で運営しています。

※3 2025年1～3月の利用状況から算出しています。

全社ニュース：

麻布台ヒルズへ本社を移転

2024年10月21日、パーソルキャリア株式会社は「麻布台ヒルズ」に本社を移転しました。新しい本社は「GIVE POWER」をコンセプトに、社員のはたらきやすさや生産性の向上、社内外のコミュニケーション活性化を目指した設計が施されています。この移転プロジェクトを通じて、パーソルキャリアはオフィスにもミッションを通底させ、社内外の協働を促進する目標を明確にしました。今回は、本プロジェクトを進めたパーソルキャリアの森 宏記執行役員、梅村 太嗣ゼネラルマネジャー、そして麻布台ヒルズの開発を手がける森ビル株式会社の竹田 真二氏を迎え、本社移転の背景や新オフィスに込められた思いについて語ります。

PROJECT
STORY「人と人をつなぐ街づくり」への共鳴
—— 麻布台ヒルズへの移転理由

(左) 梅村 太嗣 Taishi Umemura

パーソルキャリア株式会社
コーポレート本部 ビジネスサポート統括部 戦略総務部 ゼネラルマネジャー

(中) 森 宏記 Koki Mori

パーソルキャリア株式会社
プロダクト&マーケティング事業本部 ブランド・マーケティング本部 執行役員

(右) 竹田 真二 Shinji Takeda

森ビル株式会社
営業本部 オフィス事業部 営業推進部 部長

森 そもそも、「旧本社をどうしようか」という話から始まりました。旧本社には約20年前に入居しましたが、2020年のコロナ禍で出社が減り、そこから顧客との商談や転職希望者とのカウンセリングもオンラインに変わっていきました。そこで、経営陣が今のオフィスの在り方は適切なのかという問いをファシリティチームに投げかけました。それが2021年ごろのことでしたよね。

梅村 そうですね。そこから、どこに移転するか検討を開始しました。通常なら、場所や賃料、広さなどの条件から考えるところですが、今回は加えて、生産性の向上やミッションの推進に適した、ビルのコンセプトや運営会社の理念にも注目しました。その中で、森ビルの「人と人をつなぐ街づくり」という思いに共感し、最終的に麻布台ヒルズへの移転を決定しました。

竹田 私たち森ビルも、街づくりに関して「人と人をつなぐ」というコンセプトを大事にしていますが、一生懸命コンセプトを作っても、なかなか見てもらえないことも。しかしながら、人と人を結び付ける会社であるパーソルキャリアのミッションを推進する場所は麻布台しか

ないと思い、オンラインではなく実際に会うことの大切さをお伝えしました。麻布台ヒルズのコンセプトは、「緑に包まれ、人と人をつなぐ『広場』のような街」です。ただはたらきに来る場所ではなく、新しいはたらき方や生活をつなぐ街づくりを一緒に進めていけることをうれしく思います。

森 そうですね。つまり「ただはたらくオフィス」ではなく、在り方を問い直し、私たちのミッションである「人々に『はたらく』を自分のものにする力を」の推進を加速させる拠点を目指した移転でした。早速効果が見られているようですね、梅村さん。

梅村 はい、社員からは「協業が増えた」「出社するとモチベーションが上がるオフィスだ」という声が多く聞かれます。実際、約20%だった出社率が35%ほどに上がっています。出社義務はないのですが、自然と出社したいという人が増えていますね。

竹田 不思議ですよ、麻布台ヒルズは人を連れて来たくなるオフィスだといわれます。とりわけ家族を連れて来たくなると。社員が家族や友人を連れて来てオフィスの魅力を一緒に感じてもらいた

い、というコメントを伺うと開発者冥利に尽きますね。

森 実際、私も子どもたちと麻布台ヒルズのクリスマスマーケットに来ましたよ。こんなところではたらいっているんだって見てもらえて、良かったですね。

麻布台オフィスの特徴

4つのエリアテーマで ミッション推進を加速させる

森 麻布台オフィスのワークプレイスコンセプトは「GIVE POWER」。これは、社員一人ひとりが自分の力を発揮し、それを周囲に与えることで全体の力が高まるという意味を込めています。この言葉は、私たちのミッションの英語版である「GIVE PEOPLE THE POWER TO OWN THEIR WORK-LIFE.」ともつながっています。当初コンセプトに「TAKE POWER」という案もありましたが、オフィスから「TAKE」するのではなく、社員が介することで「GIVE」とできるという考え方を採用しました。

梅村 はい、このコンセプトをもとに、オフィス設計の議論に多くの時間を費やしました。そして「“外”と接する」「コミュニティを育む」

「越境し、協働する」「スキルを発揮する」という4つのエリアテーマに。これらのテーマは、社員が外部と交流し、コミュニティを形成し、部署を越えた協働をし、個々のスキルを最大限に発揮できることを目指しています。総合的には、社員一人ひとりが力を発揮し、それを周囲に与えることで全体の力を高める「GIVE POWER」のコンセプトを体现し、ミッション推進を加速させるためのオフィスとして具現化しました。

森 実際、社員向けのアンケート結果でも「共同作業やディスカッションがしやすい」は入居前61%だったのが84%になりました。越境することが、新しいアイデアや価値を生むきっかけとなっていくといいなと思っています。

竹田 「GIVE POWER」は素晴らしいコンセプトです。コロナ禍前、どの企業も執務室スペースがあれば…という考え方が多かったです。しかしコロナ禍で、家でも仕事ができる人が増え、大きくはたらかい方が変わりました。だからこそ、新しい気づきや学び、前に進む勇気が生まれる場所が必要だと私は思います。

森 オフィスは単に業務をこなすだけの場所ではなく、社員同士が出会い、ともに学び合い、成長する場です。新しい気づきや学びが生まれる場所として、私たちの「GIVE POWER」というコンセプトが真価を発揮することを期待しています。

竹田 特に、これからの時代、単純な業務はAIやロボティクスに代替

される中で、人が担うのはより難易度の高い仕事になっていきます。難しい仕事に取り組む中で、思うように進まない場面も多くあるでしょう。しかし、オフィスに来れば同僚と会い、困難を乗り越える力を得ることができます。これこそが、まさに「GIVE POWER」だと思います。

森 はい。ミッションドリブンカンパニーとして、オフィスにまで「GIVE POWER」を通底させることは非常に大事だと考えています。今後は全国にあるパーソルキャリアの拠点でミッション推進・バリュー体现を促進するオフィスコンセプトを適用し、社員と一緒にワークプレイスを進化させていきたいです。



新本社から生まれる次の3年

顧客とのつながりを深める

森 麻布台オフィスは本当にいろいろな使い方ができるオフィスだと思っています。だからこそ、社員一人ひとりが「どういう目的でオフィスを使うか」を考え、お客さまへのサービス提供やキャリアを率直に話し合える場所にしていってほしいです。

梅村 移転後、既に数多くのイベントを実施してきましたが、特に2024年11月に開催した採用ソリューション事業部のお客さまを招いたイベントは大きな成果を上げられました。森ビルのご提案でHills House*をお借りし、約200人のお客さまが参加しました。イベントでは、最新の採用ソリューションを紹介し、事例を交えてディスカッションを行いました。

森 このイベントを通じて、お客さまからは「新しいオフィスでのイベントは非常に刺激的だった」「他社の成功事例も学べた」といった声が寄せられたんです。お客さまとの関係性がいっそう深まり、共同で新たな採用プロジェクトを進める機会も増えました。

竹田 うれしいですね。こういったイベントから麻布台ヒルズの魅力



を感じてもらうことで、お客さまとの信頼関係が強化され、実際にその場で新たなビジネスのアイデアが生まれることが「人と人をつなぐ」の意味だと思っています。パーソルキャリアの皆さんとは、オフィスに限らず長期的なパートナーとして「ワークとライフをつなぐ街づくり」を進めていけると考えています。

森 はい。私たちも同じ考えです。この本社移転をきっかけに、お客さまだけでなく、パートナー企業とも一緒にディスカッションしながらミッション・バリューが通底した企画を作り、ミッション推進に向けてさらに加速できると思います。人と人をつなぎ、出会いを大事にしながら、「Career SBU 2026」の最終年度である2025年度を、次の3カ年計画への前夜として盛り上げていきます。



* Hills House：入居企業と街がタッグを組み、その従業員のWellnessなワークスタイルを実現する為に、街全体をワークプレイスとして使う拠点となる施設。企業の垣根を超えてワーカーが集うクラブハウスとしての「場」と、街の様々な機能やサービスをカスタマイズできる「仕掛け」は、街と企業が連携して、理想的なはたらき方を模索し、創り出すことを目指している。

未来をつくる新オフィス。 コンセプトは「GIVE POWER」。

オフィスに集う社員が、力を育み、そしてその力を互いに与え合うことでさらに大きな力を発揮し、私たちの目指す「キャリアオーナーシップを育む社会の創造」を実現していく、という思いが込められた麻布台ヒルズの新オフィス。



“外”と接する

レセプションエリアの壁面には、ミッションを表現したアートが空間を彩り、ゲストを迎えます。



越境し、協働する

組織の垣根を越えてオープンに議論や連携が発生することを強化・促進させていくためのスペースとして、さまざまなタイプの会議室を用意しています。



コミュニティを育む

自然と社員同士が集い、コミュニケーションが発生することを期待し、気軽に活用できるカフェエリアや、ライブラリエリアを設けました。



スキルを発揮する

自身の業務に集中したり、オンライン会議を実施したりと、業務内容などその日の状況に応じてはたらく環境を選択できるよう、通常の執務エリアのほか、個室ブースや集中スペースなどを数多く設置しました。



新オフィスのイベントスペースのメインウォールには、株式会社ヘラルボニー（以下、ヘラルボニー）とライセンス契約を結ぶアーティスト 小林 覚氏によるオリジナルアートを展示しています。本アートは、パーソルグループが掲げるグループビジョン「はたらいて、笑おう。」を実現した先の世界である「すべての“はたらく”が、笑顔につながる社会」がテーマになっています。ヘラルボニーは、「異彩を、放て。」をミッションに掲げ、異彩を放つ作家とともに新しい文化をつくる企業です。「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、自分らしい生き方・はたらき方の実現を目指す当社が、ヘラルボニーの事業や考え方に共感したことから、このたびのコラボレーションが実現しました。

2024年度のコミットメント成果進捗 - TOPLINE SUMMARY

個人のお客さまへのコミットメント



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、
サービス横断で共に考え、提案することを目指している。
2024年度は、年々多様化するはたらく個人のニーズに寄り添うべく、
転職サービス「doda」で顧客体験の一部にAIを実装し、
人の介在価値の提供に注力したほか、
学びとキャリアの接続や、ミドルシニア層の支援拡大にも注力。

| 個人のお客さまへのコミットメント - PROJECT REPORT

AIで職務経歴書の作成をサポートする機能を新たに搭載

2024年4月から、生成AIで職務内容を自動生成し、職務経歴書の一部を作成できる新機能を転職サービス「doda」に搭載。

この機能により、転職希望者は簡単に職務経歴書を作成でき、転職活動をスムーズに開始できる。

さらに、生成AIで作成された職務経歴書は、「doda」のキャリアアドバイザーが個々の強みや希望に合わせて添削し、より魅力的な内容に仕上げる。

これにより、はたらく人々のキャリア実現をサポート。



個人のお客さまへのコミットメント - PROJECT REPORT

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

Project 01

「はたらく」にまつわる事柄をクイズに。ブランドアクティベーション「はたらクイズ」を実施。

世の中に多く存在する慣例的に行われているはたらき方や、改めて考えてみると疑問が生まれる事柄から100種類のクイズを制作。また、賛同いただいた大手企業12社や、著名人3人（戸田奈津子さん/野口聡一さん/前田健太さん）のオリジナルクイズも制作、公開し、約1カ月で延べ38万件以上の回答が集まった。



Project 02

キャリアの新たな一步を漫画で応援するキャンペーン「#結末はあなたが決める物語」をX(旧Twitter)で実施。

SNSで活躍する漫画クリエイター3人とコラボレーションして、「多様なキャリア」を「多様な物語」と捉え、それぞれ異なるストーリーでキャリアの選択にまつわる描き下ろし作品を特設サイトで公開。キャンペーン参加者が漫画を読んで空白になっている最後のコマのセリフを考え、結末を決めていただくSNSキャンペーンを実施。



Project 03

転職や多様なはたらき方に関する情報をお届けするパーソルキャリアのVoicy企業公式チャンネル「パーソルキャリアのはたらく応援ラジオ」が新たに開設。

当社の事業・サービス領域である「転職」「副業」などに関する情報、「多様なはたらき方」を実現するための取り組みについて、Voicy パーソナリティー 高山ゆかりさんをファシリテーターに起用し、当社の担当者・関係者との対話形式で、はたらくにまつわるさまざまなテーマの配信を行っている。



I 個人のお客さまへのコミットメント - PROJECT REPORT

スポーツ業界の“はたらく”を応援する取り組みを実施！

Project 01

スポーツ業界の“はたらく”を応援するスポーツビジネスメディア

「ONGROUND (オングラウンド)」をリリース

2024年4月、転職サービス「doda」内のスポーツ関連コンテンツをリブランディングし、スポーツビジネスメディア「ONGROUND (オングラウンド)」としてリリース。Webマガジン、特集企画、イベント、スポーツ求人情報など、スポーツ業界やスポーツに携わる仕事でキャリアを育むための情報を発信している。



Project 02

日本プロ野球パシフィック・リーグで“はたらく”すべての人を応援する新コンテンツ

「doda PRESENTS: パ・リーグ球団 仕事図鑑 2024」を公開

パ・リーグ球団の選手や監督以外の“はたらく”に焦点を当てた新コンテンツ「doda PRESENTS: パ・リーグ球団 仕事図鑑 2024」を、スポーツビジネスメディア「ONGROUND (オングラウンド)」で公開。パーソルグループの冠協賛試合「パーソルDAY」では「doda PRESENTS: パ・リーグ球団 仕事図鑑 2024」のパ・リーグ各球団バージョンのタブロイドを各球場の試合に合わせ、来場者に配布。



I 個人のお客さまへのコミットメント - PROJECT REPORT

パーソルキャリアが提供するキャリア教育プログラムの推進

Project 01

小学校・中学校向け 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」監修の児童書
『働く現場をみてみよう!(全3巻)』を出版

『働く現場をみてみよう!』では、日常生活ではなかなか目にする事の少ない仕事の勤務スケジュールや実際にはたらいっている人のインタビューを収録。第1弾では、「めったに行けない場所・環境の仕事」「伝統を守り・伝える仕事」「わたしたちが寝ている時間の仕事」の全3巻が保育社より発刊。「“はたらく”を考えるワークショップ」を運営する当社社員が監修しているほか、ワークショップを実施した学校で子どもたちによく聞かれる“はたらく”にまつわる質問(ギモン)も紹介し、あわせてそれに対する回答を収録している。



Project 02

国立大学法人山口大学と

「中山間地域における良質なキャリア教育の
機会保障に向けた連携協定」を締結

人口流出課題を抱える中山間地域に暮らす子どもたちの「地域への愛着(シビックプライド)」を育むとともに、将来も地域と継続的に関わっていく多様なキャリアやライフデザインの選択肢を知り、将来に向けた主体的な行動の習慣化を促す、「地域の特色を反映可能なローカル型キャリア教育プログラム」を研究・開発することなどを目的として、連携協定を締結。



2024年度のコミットメント成果進捗 - TOPLINE SUMMARY

法人のお客さまへのコミットメント

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。

2024年度は、ハイクラス転職サービス「doda X」とスカウトサービス「doda ダイレクト」の連携や

プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」のdodaブランド参画など、

サービスの垣根を越えた連携を強化。

これにより、採用手法が多様化する中で、さまざまな人材獲得の課題に対し、

サービスを横断した豊富なラインアップで、法人のお客さまへの支援を実現。

さらに法人向け中途採用支援サービス「HR forecaster」を筆頭にサービスの機能拡充も進み支援を後押し。



I 法人のお客さまへのコミットメント - PROJECT REPORT

企業の採用力向上を支援する新機能がリリース

Project 01

法人向け中途採用支援サービス「HR forecaster」に、求人票の情報を現場担当者が直接入力できる「入力依頼機能」を新たに追加

法人向け中途採用支援サービス「HR forecaster」は、魅力的な求人票の作成を支援する「ヒアリングノート」内に、採用担当者が現場担当者へ職務内容などの入力を依頼できる「入力依頼機能」を追加。この機能の追加により、採用担当者の工数削減や、より精度の高い求人票の作成が可能に。



Project 02

法人向け中途採用支援サービス「HR forecaster」に、転職希望者の「転職理由」と「求人検索時のキーワード」がランキング形式で分かる機能がリリース

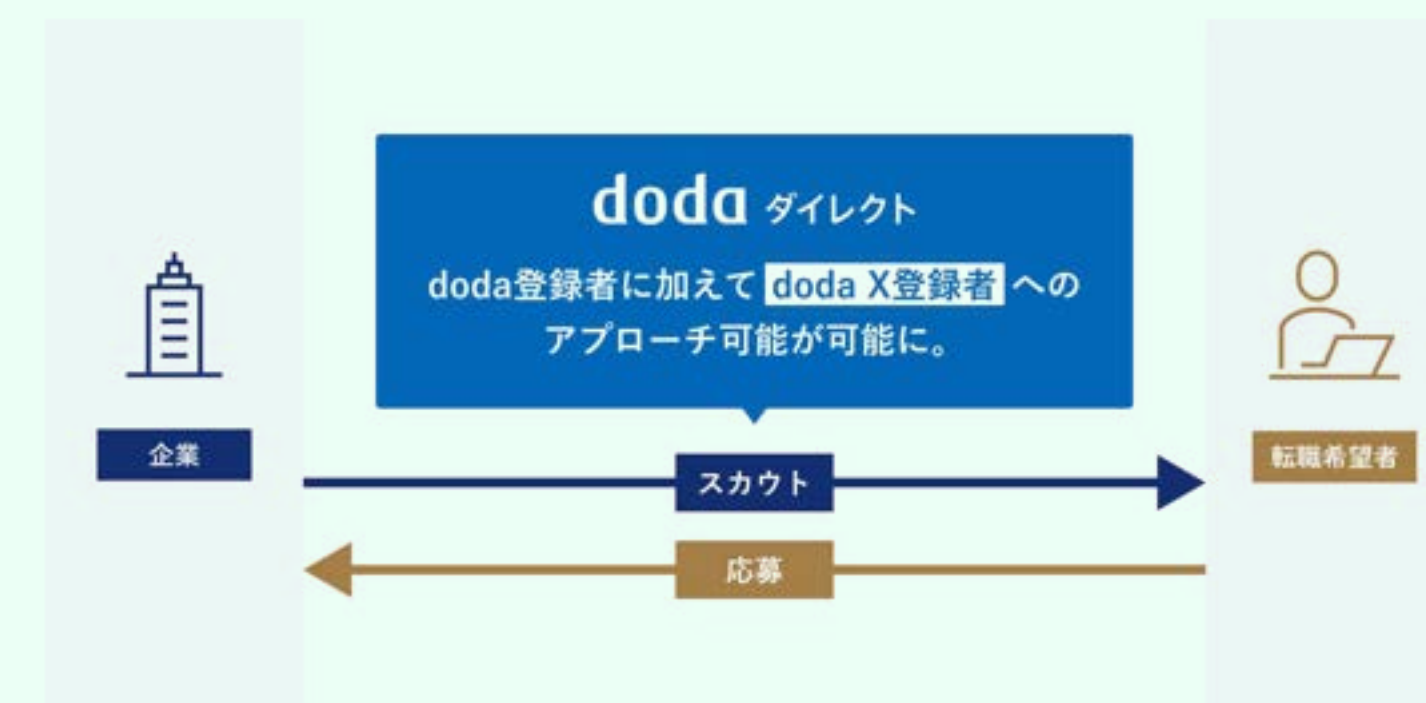
法人向け中途採用支援サービス「HR forecaster」は、転職希望者の「転職理由」と「求人検索時のキーワード」をランキング形式で確認できる機能を新たに実装。今回のアップデートにより、求人数や転職希望者の平均年収などの採用市場の動きをグラフで見ることができるようになったほか、「転職理由」は、総合・年代別・男女別に、年ごとの結果を最新分と過去分で比較も可能。



Project 03

ハイクラス転職サービス「doda X」とスカウトサービス「doda ダイレクト」の連携が開始

ハイクラス転職サービス「doda X」とスカウトサービス「doda ダイレクト」は、2024年4月からサービス連携を開始。これにより、「doda ダイレクト」利用企業は、ハイクラス人材に直接アプローチすることが可能となったほか、「doda X」登録者も、自身の経歴に興味を持った企業から直接スカウトを受け取ることができるようになり、効率的な転職活動を進められるように。



I 法人のお客さまへのコミットメント - PROJECT REPORT

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」プロジェクトの拡大

「HiPro」は、個人が雇用に限らず、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「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2023年度から開始。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。

2024年度は計 **4** つのエリアで取り組みを開始

HiPro

秋田県

山形県

スキル

京都府

愛知県

経験

福岡県

愛媛県

広島県

鳥取県



新規事業



営業戦略



人材育成



システム導入

都市部のプロ人材

I 法人のお客さまへのコミットメント - PROJECT REPORT

プロフェッショナル人材の総合活用支援サービス「HiPro」、社外パートナーとの協業拡大

Project 01

「ARCH Toranomom Hills」の
運営パートナーに就任

森ビル株式会社が企画運営する大企業の新規事業創出に特化したインキュベーション施設「ARCH Toranomom Hills」の運営パートナーに就任。ARCH企画運営室の業務を一部受託し、大企業の新規事業創出のための専門性向上や、業務支援を実現するアクセラレーションプログラムの開発設計から提供までを担っている。



Project 02

インキュベーション施設「STATION Ai」(運営：
STATION Ai株式会社)と協業開始

副業・フリーランス人材 マatchingプラットフォームサービス「HiPro Direct(ハイプロ ダイレクト)」は、入居スタートアップの成長支援プログラムや、起業家育成コンテンツの提供を手がけるインキュベーション施設「STATION Ai」と協業し、本施設に入居するスタートアップの人材確保の強化を目的としたプロ人材と出会う機会の創出を支援。

Project 03

企業間の副業を推進する「相互副業プロジェクト」を開始、業界初となる「相互副業マッチングプラットフォーム」をリリース

2022年にパーソルキャリアを含む計23社で「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」を発足。コンソーシアムの取り組みの一つとして「企業間での相互副業実証実験」を実施してきたが、2024年5月に行われた事業戦略発表会で、企業間の副業を促進する「相互副業プロジェクト」の発足を発表。これまでに28社53案件で60件を超えるマッチングを創出。(2025年2月17日時点)



I 法人のお客さまへのコミットメント - PROJECT REPORT

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2024年度（第4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」。2024年度（第4期）研究会・実践活動には前年比10社増の48社・団体（総従業員数・職員数）が研究会・実践活動に参画。

Project 01

キャリアオーナーシップ経営に取り組むための
アクション内容を編纂したガイドコンテンツ

「キャリアオーナーシップ経営の打ち手107
- 2024 EDITION -」を公開（2024年7月）

Project 02

2024年度の研究会活動の成果をまとめた

「はたらく未来白書 2025」を公開（2025年3月）



2024年度のコミットメント成果進捗 - TOPLINE SUMMARY

社内へのコミットメント

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、
パーソルグループでの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、各種取り組みを実施し、
2024年度は78.6%（前年度+1.3pt／初年度比+4.7pt）となった。



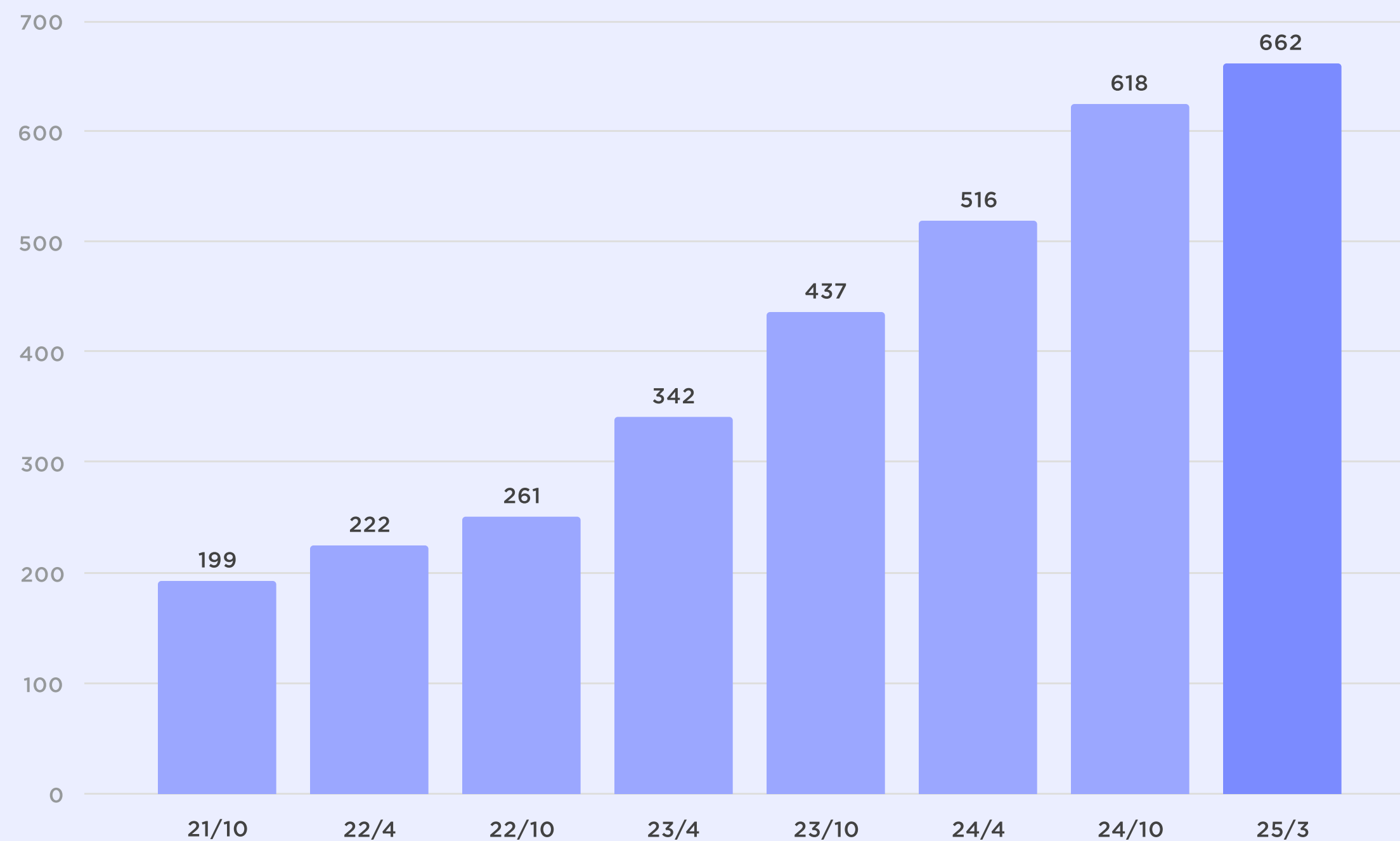
社内へのコミットメント - PROJECT REPORT

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

Project 01

副業実施社員の増加

副業実施社員数は2025年3月時点で650人以上に達した。多様なはたらき方に関心を持ち、実践する社員が年々増加している。



Project 02

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。2024年度は、改めて本施策の狙いや、目指している世界観について経営層から全社向けにメッセージを配信。関連データや生産性向上に役立つ情報の発信も行い、風土醸成に注力。その結果、時間外労働時間は、2024年度下期には前年同期比19.9%削減。

	2023年上期	2023年下期	2024年上期	2024年下期
時間外労働時間(全社平均)	21.6時間	19.1時間	14.9時間	15.3時間
削減率：23年上期基準		11.6%	31.0%	29.2%
削減率：23年下期基準			22.0%	19.9%

※ 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。

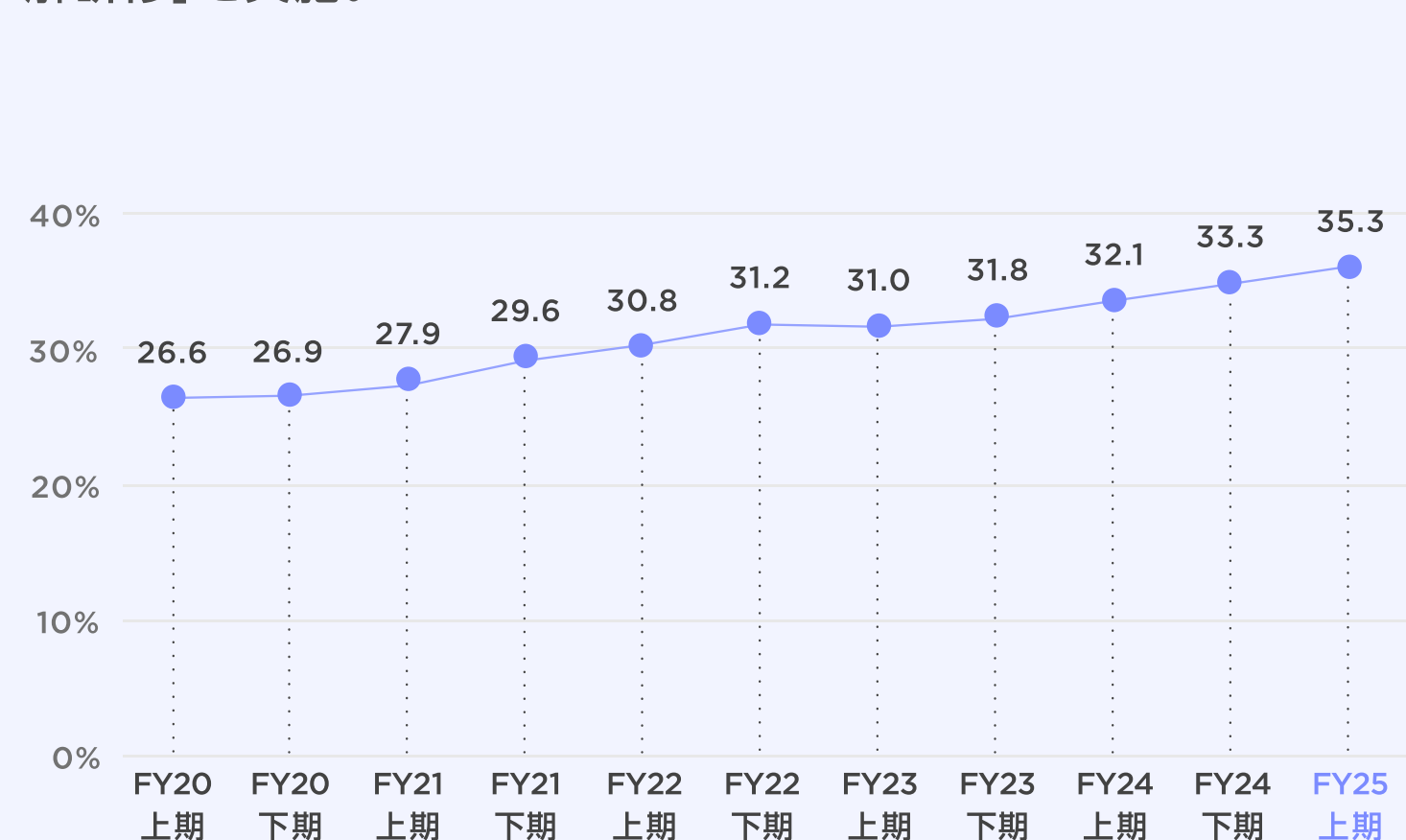
社内へのコミットメント - PROJECT REPORT

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

Project 01

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、2025年度上期35.3%と+8.7%ptの順調な推移。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。非管理職社員向けに女性管理職との座談会やスキルスタンス研修を実施するなど管理職着任意向向上施策を実施しているほか、全管理職に対しても、1週間のNO残業体験や時短勤務社員とのディスカッションなどを行う「制限のあるはたらき方理解研修」を実施。

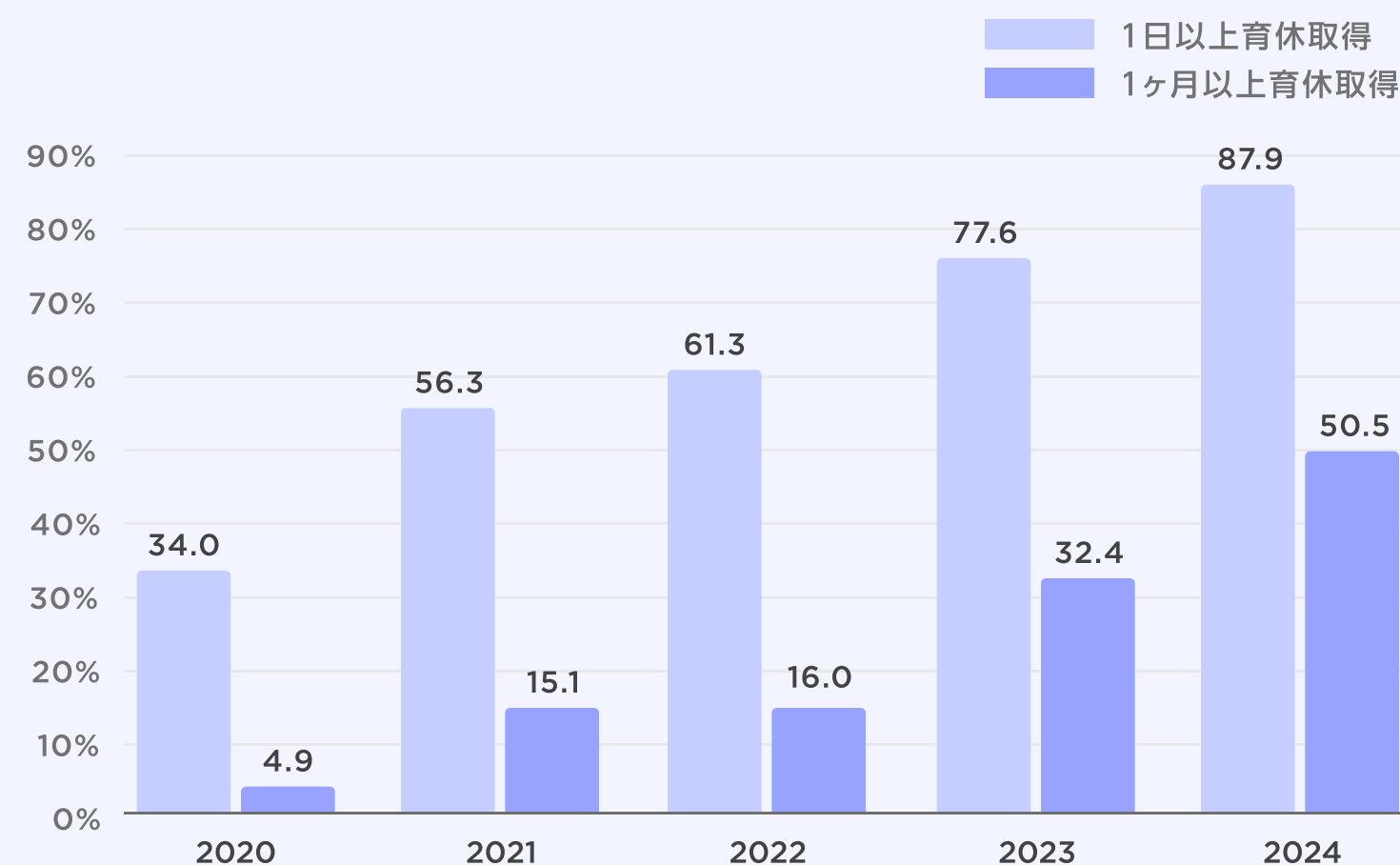


Project 02

男性育休取得率の向上

男性社員の育児休業取得率のうち、1日以上取得者は2020年度の34.0%から、2024年度末には87.9%にまで大幅に伸長。具体的な取り組みとして、休暇取得および復職で生じる手続きや、復職後のキャリアなどを広く網羅的に説明した「産休育休ガイダンス」の動画を展開。また、労務知識の社内認定を受けた人事担当者と社員が、1on1形式でオンライン相談できるコンシェルジュサービスも導入。

※ 出生時育児休業・育児休業以外に、配偶者出産休暇・育児休暇などの休暇の取得も対象として算出、ただし左記以外の休暇休業（年次有給休暇など）については算出対象外



Project 03

「D&I AWARD 2024」で、最高評価の「ベストワークプレイス」に認定

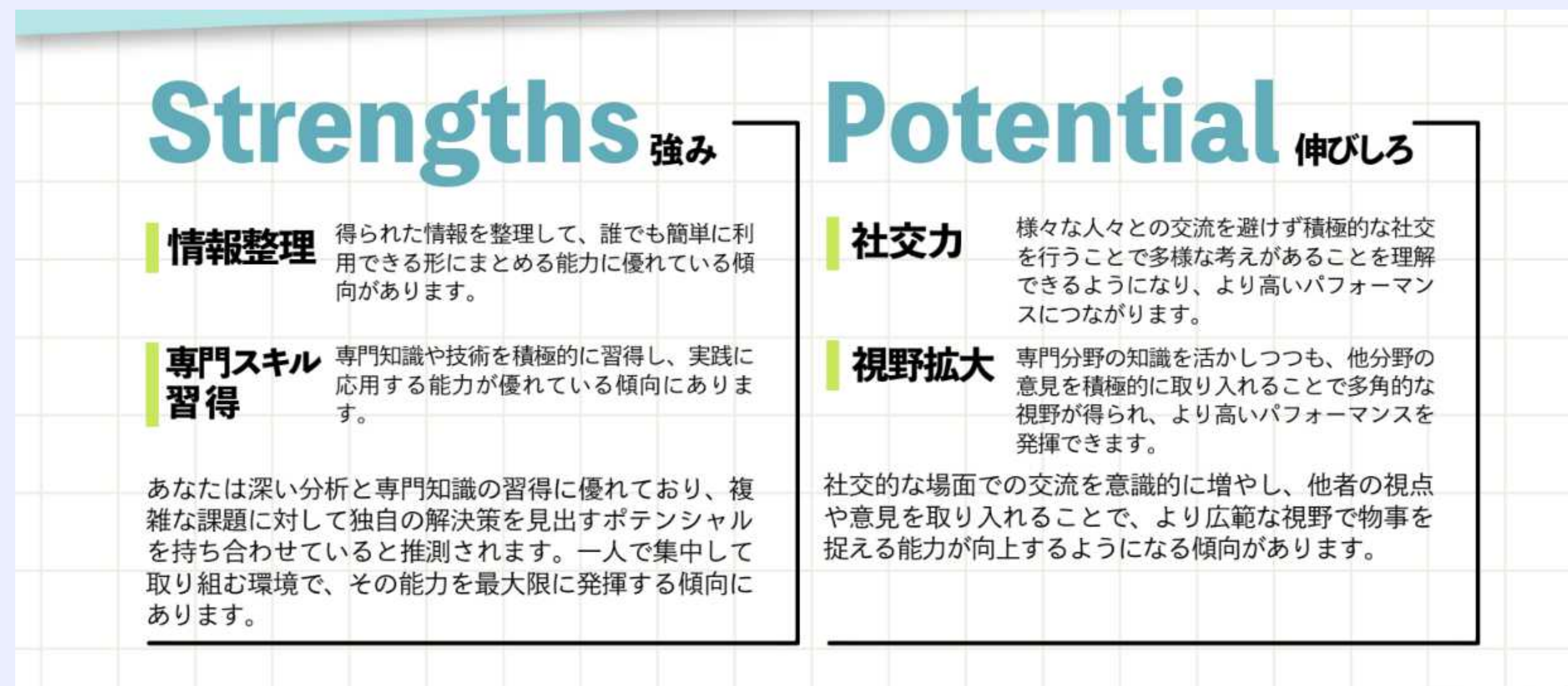
さまざまなDEI（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）推進の取り組みを実施しており、時間や場所の制限、体の仕組み上受ける制限など、あらゆる制限を極力なくしていくことで、一人ひとりが知識や経験を活かし、パフォーマンスを最大限に発揮できる環境づくりを行っている。

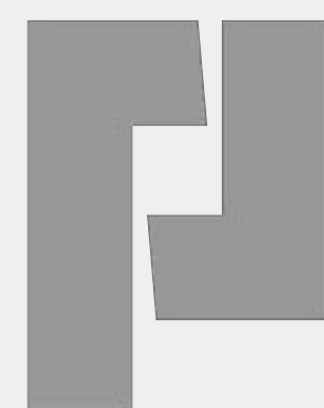


I 社内へのコミットメント - PROJECT REPORT

独自の適性診断サービス「PERSOL CAREER – Assessment」を開発

受検した学生のデータに基づいて強みや成長の可能性についてフィードバックをする機能が特徴の適性診断を独自で開発、2026年卒向けの当社新卒採用では、既に1次選考を受けるすべての方に受検いただいている。データを活用した客観的なフィードバックを通じて、学生が目指すキャリアの実現サポートを図る。





PERSOL

パーソル キャリア

