

人的資本経営調査レポート

03.育成・リスキリング編

一人材育成施策の実態、リスキリングを進めるうえでの課題などー



INDEX

1. 本冊子のポイント

2. 人的資本経営への取り組み【全編共通設問】

- ・ 関心度合い（全体／企業規模別）
- ・ 取り組み度合い（全体／企業規模別）
- ・ 取り組む目的（全体／企業規模別）
- ・ 取り組むうえでの課題（全体／企業規模別）

3. 人材育成の取り組み

- ・ 指標を把握している項目（全体／企業規模別）
- ・ 現在実施している育成施策（全体／企業規模別）
- ・ 将来事業を踏まえた人材育成の設計度合い（全体／企業規模別）
- ・ 将来事業を踏まえた人材育成における課題（全体）

4. リスクリング・デジタル人材育成への取り組み

- ・ 今後必要なリスクリング施策（全体／企業規模別）
- ・ リスクリングを進めるうえでの課題（全体）
- ・ デジタル領域における人材課題（全体／企業規模別）
- ・ デジタル人材育成に関する取り組み（FA）
- ・ スキル向上・リスクとキャリアや処遇との関係（全体／企業規模別／人的資本取り組み状況別）

参考資料

- ・ 人的資本経営取り組み状況別動向
- ・ 回答者の属性
- ・ 調査概要

1. 本冊子のポイント

人材育成の取り組み

- ・ 人材育成について社内で指標を把握している項目は、全体で「育成プラン達成度」が26.6%、「研修の受講者数」が26.4%と割合が高い。
- ・ 企業規模別で見ると、どの項目においても企業規模が大きいほど指標を把握している割合が高くなる傾向がある。
- ・ 実施している育成施策のうち「OJTの見直し・強化」が28.1%ともっとも割合が高く、実務を通しての育成施策が重視されていることがわかる。
- ・ 人材育成施策について、中小企業では実施している育成施策が「特になし」の割合が29.0%と、大手・中堅企業の14.1%、超大手企業の8.7%と比べてその割合が高い。
- ・ 将来事業を踏まえた人材育成について、「後継者育成・次世代経営層の育成」「マネジメント人材の育成」については半数以上が「できている」と回答。一方で、「AI・DX人材の育成」は33.7%、「高度スキル・専門人材の育成」は35.4%と低く、専門性のある分野での人材育成はあまり進められていないことがうかがえる。
- ・ 将来事業を踏まえた人材育成における課題は、「マネジメント人材の育成ができていない」が28.7%と最も高い。

リスキリング・デジタル人材育成の取り組み

- ・ リスキリングに関して、今後最も必要な施策は「全体底上げのためのデジタルスキル」(32.4%)であり、組織全体の底上げが求められていることがうかがえる。
- ・ リスキリングを進めるうえでの課題は、「配置・処遇との連動が難しい」が31.7%と最も高く、組織構成との兼ね合いに悩む企業が多いことがうかがえる。
- ・ デジタル領域においては、「既存の事業に従事する人材のデジタルスキルが不足している」が33.0%など、既存事業従事者のデジタルスキル不足に対して課題を感じている企業が多い。
- ・ デジタル領域の課題について、大手・中堅企業では「既存の事業を成長するためのデジタル人材がいない」が36.3%と最も高く、人材不足そのものが大きな課題となっていることがうかがえる。
- ・ 専門スキルを保持する人はキャリアや処遇に「反映される」割合が60.6%、リスキルに取り組む人材では55.4%と、どちらも半数近くの人がキャリアにも処遇に「反映されない」ことから学習意欲の低下等が懸念される。

2. 人的資本経営への取り組み

全編共通設問

81.5%が人的資本経営への関心をもつ

人的資本経営への関心度合いについて、「非常に関心が高い」「ある程度関心が高い」と回答した企業は合計で81.5%と非常に高い割合を占めた。また、関心の度合いは企業規模が大きくなるほど高く、超大手企業は「非常に関心が高い」「ある程度関心が高い」の合計が88.6%にのぼった。

| 人的資本経営への関心度合い（全体／企業規模別）

		n=	関心が高い・計		関心が低い・計		関心が高い・計	関心が低い・計
			非常に関心が高い	ある程度関心が高い	あまり関心が高くない	全く関心が高くない		
全体		1,000	33.9	47.6	14.3	4.2	81.5	18.5
企業規模別	中小企業	334	23.1	52.7	20.7	3.6	75.7	24.3
	大手・中堅企業	333	34.8	45.3	15.9	3.9	80.2	19.8
	超大手企業	333	43.8	44.7	6.3	5.1	88.6	11.4

人的資本経営に
「関心が高い・計」



81.5%

全編共通設問

76.6%が人的資本経営に取り組んでいる

人的資本経営への取り組み度合いについては、全体の31.8%が「十分に取り組んでいる」、44.8%が「一部取り組んでいる」と回答した。取り組んでいる割合は企業規模が大きいほど高く、超大手企業では「十分に取り組んでいる」「一部取り組んでいる」の合計が85.9%にのぼった。

| 人的資本経営の取り組み度合い（全体／企業規模別）

		n=	取り組んでいる・計		取り組んでいない・計		取り組んでいる・計	取り組んでいない・計
			十分に取り組んでいる	一部取り組んでいる	あまり取り組んでいない	全く取り組んでいない		
全体		1,000	31.8	44.8	18.0	5.4	76.6	23.4
企業規模別	中小企業	334	22.2	44.9	26.0	6.9	67.1	32.9
	大手・中堅企業	333	33.3	43.5	18.0	5.1	76.9	23.1
	超大手企業	333	39.9	45.9	9.9	4.2	85.9	14.1

人的資本経営に
「取り組んでいる・計」



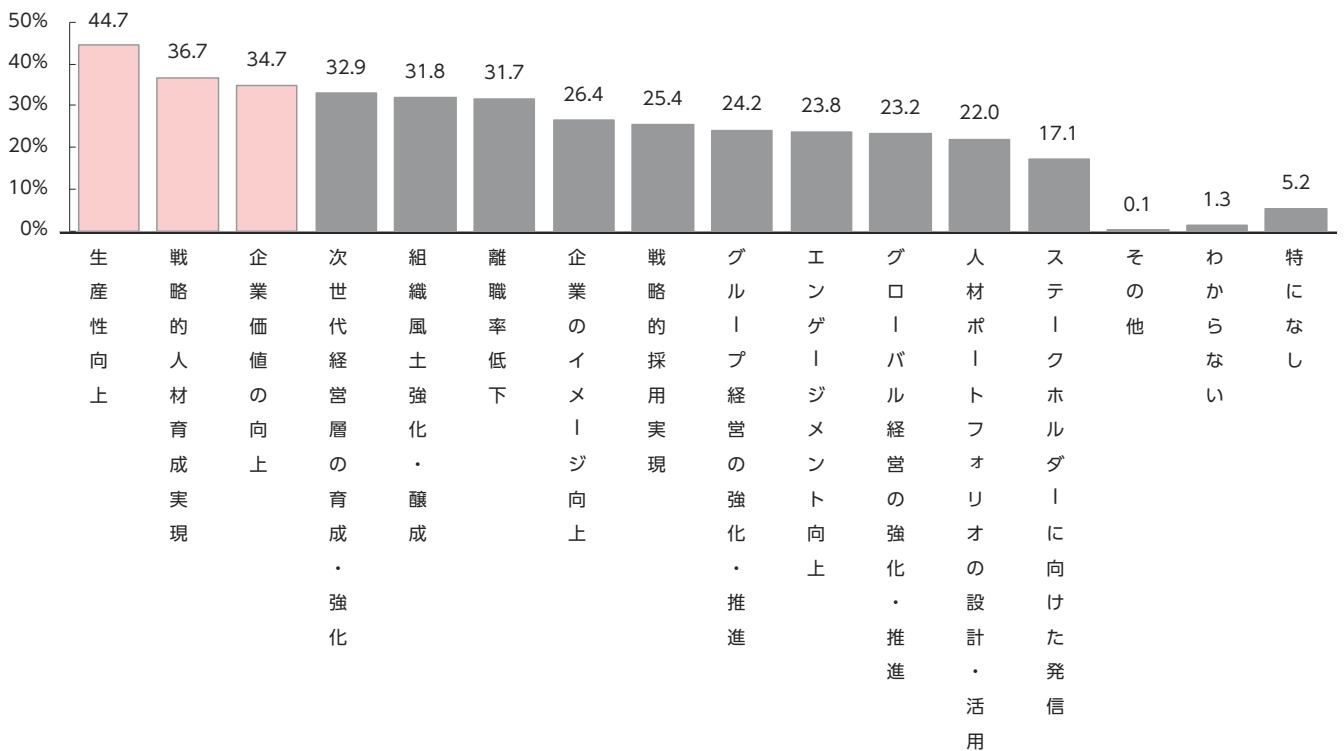
76.6%

全編共通設問

「生産性向上」が人的資本経営に取り組む目的のトップ

人的資本経営に取り組む目的としては、「生産性向上」（44.7%）、「戦略的人材育成実現」（36.7%）、「企業価値の向上」（34.7%）が上位であった。企業規模別に見ても1位、2位の項目は同じだが、中小企業は「離職率低下」が3位に入った。

人的資本経営に取り組む目的（全体／企業規模別） ※複数回答



(n=946)

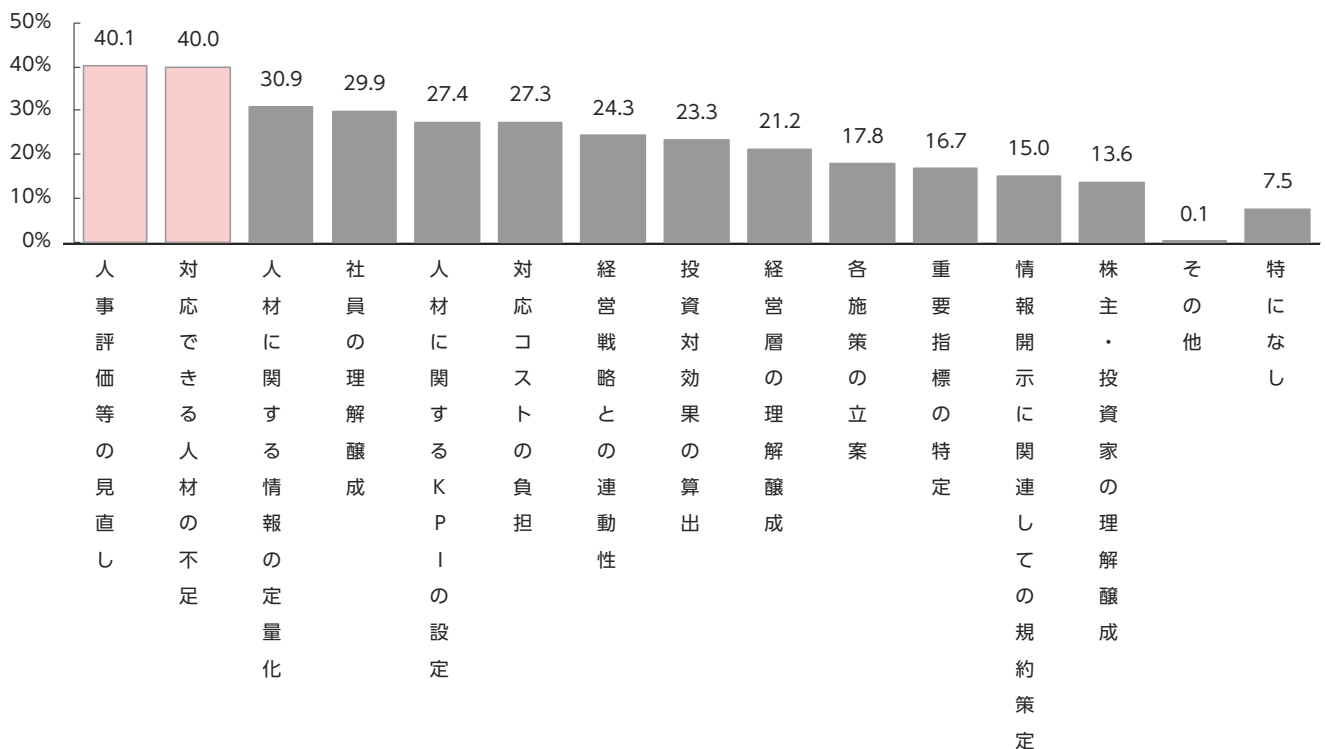
		n=	生産性向上	戦略的人材育成実現	企業価値の向上	次世代経営層の育成・強化	組織風土強化・醸成	離職率低下	企業のイメージ向上	戦略的採用実現	グループ経営の強化・推進	エンゲージメント向上	グローバル経営の強化・推進	人材ポートフォリオの設計・活用	ステークホルダーに向けた発信	その他	わからない	特になし
全体		946	44.7	36.7	34.7	32.9	31.8	31.7	26.4	25.4	24.2	23.8	23.2	22.0	17.1	0.1	1.3	5.2
企業規模別	中小企業	311	40.5	32.2	27.3	29.9	29.9	31.2	22.8	22.5	16.4	16.4	12.2	16.4	8.4	0.3	1.9	8.4
	大手・中堅企業	316	45.9	36.7	35.8	33.2	33.5	32.6	27.2	22.5	23.1	25.3	23.4	23.1	18.4	0.0	1.3	4.4
	超大手企業	319	47.6	41.1	40.8	35.4	32.0	31.3	29.2	31.0	32.9	29.5	33.5	26.3	24.5	0.0	0.6	2.8

全編共通設問

「人事評価の見直し」と「対応人材の不足」が課題のトップに

人的資本経営に取り組むうえでの課題は、「人事評価等の見直し」（40.1%）、「対応できる人材の不足」（40.0%）が上位にあがった。企業規模別に見ると、大手・中堅企業と中小企業では、「対応できる人材の不足」が最上位課題にあがった。

| 人的資本経営に取り組むうえでの課題（全体／企業規模別） ※複数回答



(n=946)

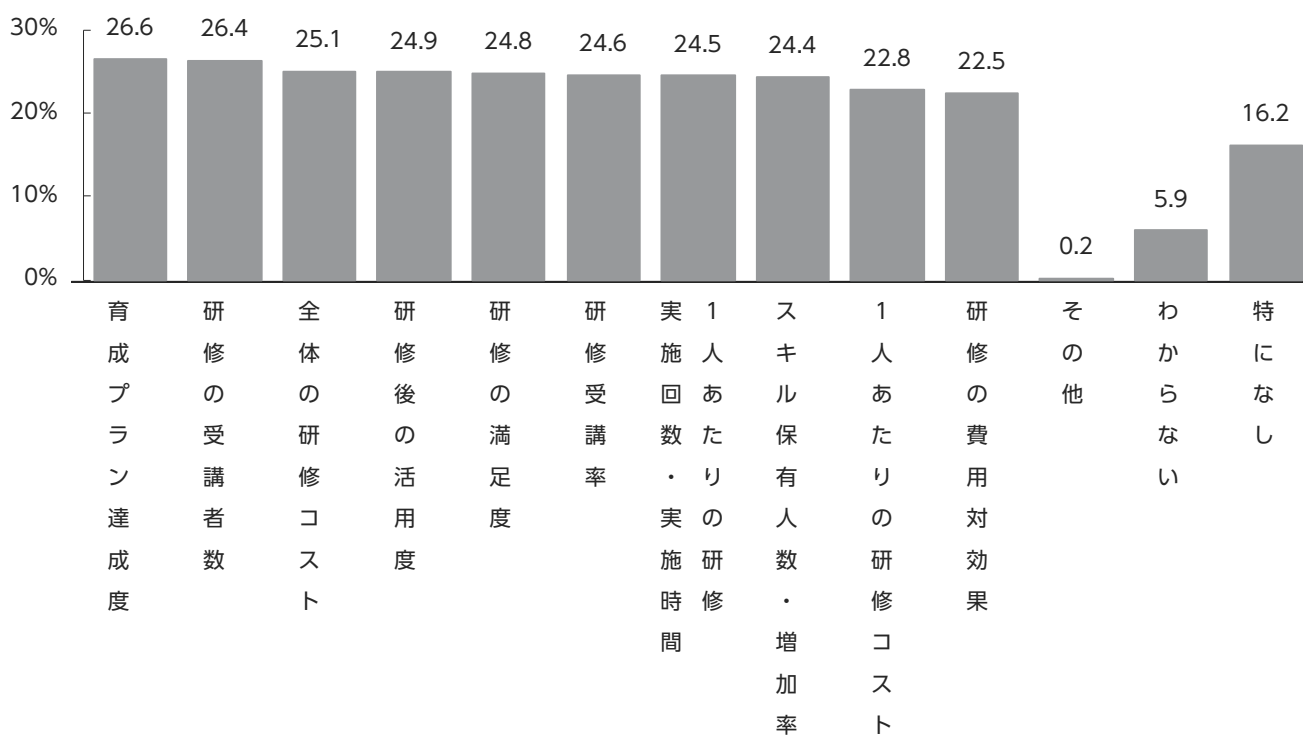
		n=	人事評価等の見直し	対応できる人材の不足	人材に関する情報の定量化	社員の理解醸成	人材に関するKPIの設定	対応コストの負担	経営戦略との連動性	投資対効果の算出	経営層の理解醸成	各施策の立案	重要指標の特定	情報開示に関連しての規約策定	株主・投資家の理解醸成	その他	特になし
全体		946	40.1	40.0	30.9	29.9	27.4	27.3	24.3	23.3	21.2	17.8	16.7	15.0	13.6	0.1	7.5
企業規模別	中小企業	311	37.6	39.9	24.8	28.6	22.5	28.9	20.9	22.8	20.6	16.7	12.9	11.3	7.7	0.0	11.3
	大手・中堅企業	316	40.8	41.1	34.2	35.1	28.2	25.3	24.1	25.6	22.2	17.7	15.5	14.2	14.2	0.0	5.1
	超大手企業	319	41.7	38.9	33.5	26.0	31.3	27.6	27.9	21.3	21.0	18.8	21.6	19.4	18.8	0.3	6.3

3. 人材育成の取り組み

企業規模が大きいほど、育成指標を把握

人材育成の指標として把握している項目は、「育成プラン達成度」「研修の受講者数」「全体の研修コスト」をはじめとして、複数項目があまりポイント差がなく25%前後で並んだ。企業規模別では、ほとんどの項目において企業規模が大きいほど割合が高くなる傾向がある。

| 指標を把握している項目（全体／企業規模別）



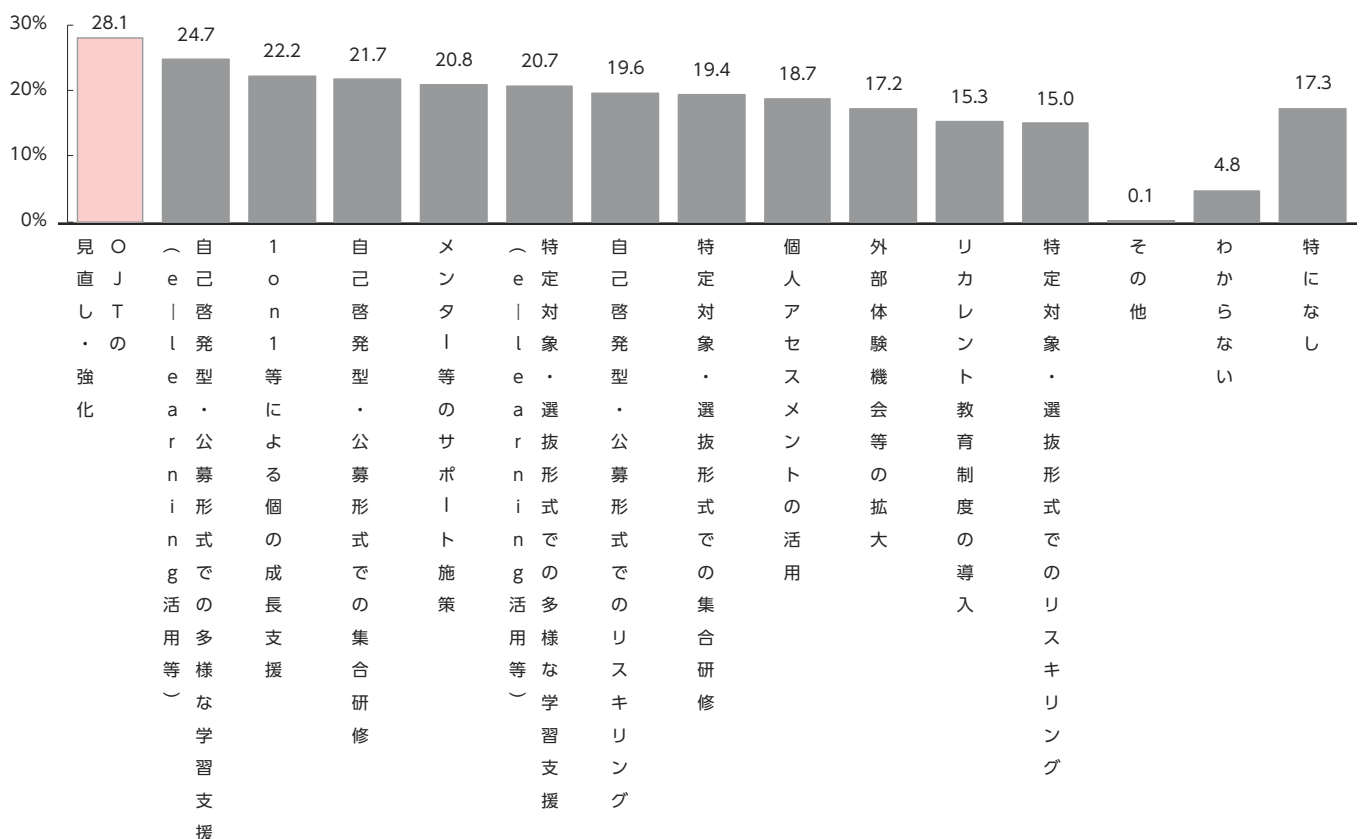
(n=1,000)

		n=	育成プラン達成度	研修の受講者数	全体の研修コスト	研修後の活用度	研修の満足度	研修受講率	1人あたりの研修実施回数・実施時間	スキル保有人数・増加率	1人あたりの研修コスト	研修の費用対効果	その他	わからない	特になし
全体		1000	26.6	26.4	25.1	24.9	24.8	24.6	24.5	24.4	22.8	22.5	0.2	5.9	16.2
企業規模別	中小企業	334	22.5	20.4	17.1	20.1	17.4	16.8	18.6	19.8	20.7	19.8	0.3	4.5	26.3
	大手・中堅企業	333	22.8	24.6	27.0	23.1	26.4	25.8	21.6	24.3	22.2	21.9	0.0	7.5	12.0
	超大手企業	333	34.5	34.2	31.2	31.5	30.6	31.2	33.3	29.1	25.5	25.8	0.3	5.7	10.2

「OJTの見直し・強化」が人材育成施策のトップ

実施している育成施策のうち「OJTの見直し・強化」が28.1%ともっとも割合が高く、次いで「自己啓発型・公募形式での多様な学習支援」が24.7%、「1on1等による個の成長支援」が22.2%と、個に応じた育成施策が上位にあがった。

現在実施している育成施策（全体）



(n=1,000)

特に施策を実施していない中小企業は29.0%

実施している育成施策の順位は、どの企業規模でもほぼ同じ傾向にある。ただし、中小企業では実施している育成施策が「特になし」の割合が29.0%と、大手・中堅企業の14.1%、超大手企業の8.7%と比べてその割合が高い。企業規模によって施策の実施度に差があることがうかがえる。

| 現在実施している育成施策（企業規模別）

	全 体	企業規模別		
		中小企業	大手・中堅企業	超大手企業
n=	1000	334	333	333
OJTの見直し・強化	28.1	22.2	24.9	37.2
自己啓発型・公募形式での多様な学習支援 (e-learning活用等)	24.7	16.8	23.7	33.6
1on1等による個の成長支援	22.2	16.5	21.0	29.1
自己啓発型・公募形式での集合研修	21.7	13.2	21.0	30.9
メンター等のサポート施策	20.8	14.4	20.7	27.3
特定対象・選抜形式での多様な学習支援 (e-learning活用等)	20.7	12.6	21.6	27.9
自己啓発型・公募形式でのリスキリング	19.6	12.6	18.6	27.6
特定対象・選抜形式での集合研修	19.4	12.9	18.9	26.4
個人アセスメントの活用	18.7	13.2	17.1	25.8
外部体験機会等の拡大	17.2	12.0	16.2	23.4
リカレント教育制度の導入	15.3	10.2	15.0	20.7
特定対象・選抜形式でのリスキリング	15.0	10.2	14.7	20.1
その他	0.1	0.0	0.0	0.3
わからない	4.8	3.9	6.3	4.2
特になし	17.3	29.0	14.1	8.7

AI・DX人材の育成設計ができているの企業は33.7%

将来事業を踏まえた人材育成の設計が「十分できている」「ある程度できている」の合計は、「後継者育成・次世代経営層の育成」では40.9%、「マネジメント人材の育成」では41.7%、「AI・DX人材の育成」では33.7%、「高度スキル・専門人材の育成」では35.4%であった。とりわけ、専門性のある分野での人材育成ほど設計が進められていないことがうかがえる。

将来事業を踏まえた人材育成の設計度合い（全体／企業規模別）

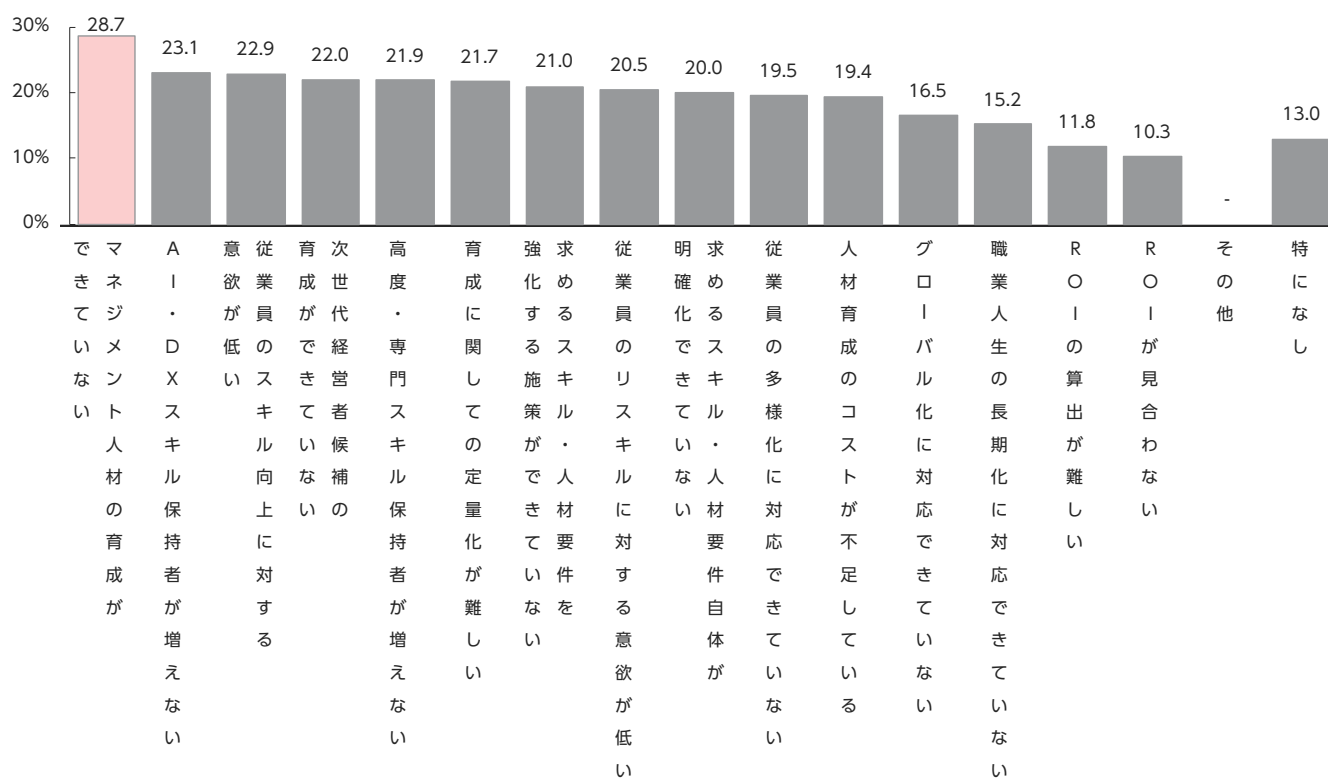
項目	n	設計度合い (%)					できていない・計	できていない・計
		できている・計		できていない・計				
		十分できている	ある程度できている	あまりできていない	全くできていない	わからない		
後継者育成・次世代経営層の育成	1,000	9.7	31.2	39.4	15.8	3.9	40.9	55.2
(次世代経営者候補を除く) マネジメント人材の育成	1,000	9.2	32.5	40.1	14.2	4.0	41.7	54.3
AI・DX人材の育成	1,000	7.7	26.0	40.6	19.8	5.9	33.7	60.4
(AI・DX人材を除く) 高度スキル・専門人材の育成	1,000	7.4	28.0	38.9	20.2	5.5	35.4	59.1

	企業規模別	n	後継者育成・次世代経営層の育成		マネジメント人材の育成		AI・DX人材の育成		高度スキル・専門人材の育成	
			できている・計	できていない・計	できている・計	できていない・計	できている・計	できていない・計	できている・計	できていない・計
全体		1000	40.9	55.2	41.7	54.3	33.7	60.4	35.4	59.1
中小企業		334	29.9	65.9	30.2	65.3	23.1	70.4	26.6	67.4
大手・中堅企業		333	39.9	55.9	41.4	54.4	30.0	64.6	33.0	61.9
超大手企業		333	52.9	43.8	53.5	43.2	48.0	46.2	46.5	48.0

課題の1位は「マネジメント人材の育成」

将来事業を踏まえた人材育成における課題は、「マネジメント人材の育成ができていない」が28.7%と最も高い。その他、複数項目が20%台の課題意識として挙げられているが、その中に「従業員のスキル向上に対する意欲が低い」が22.9%、「従業員のリスクに対する意欲が低い」が20.5%と、意欲向上に関する課題も含まれている。

将来事業を踏まえた人材育成における課題（全体）



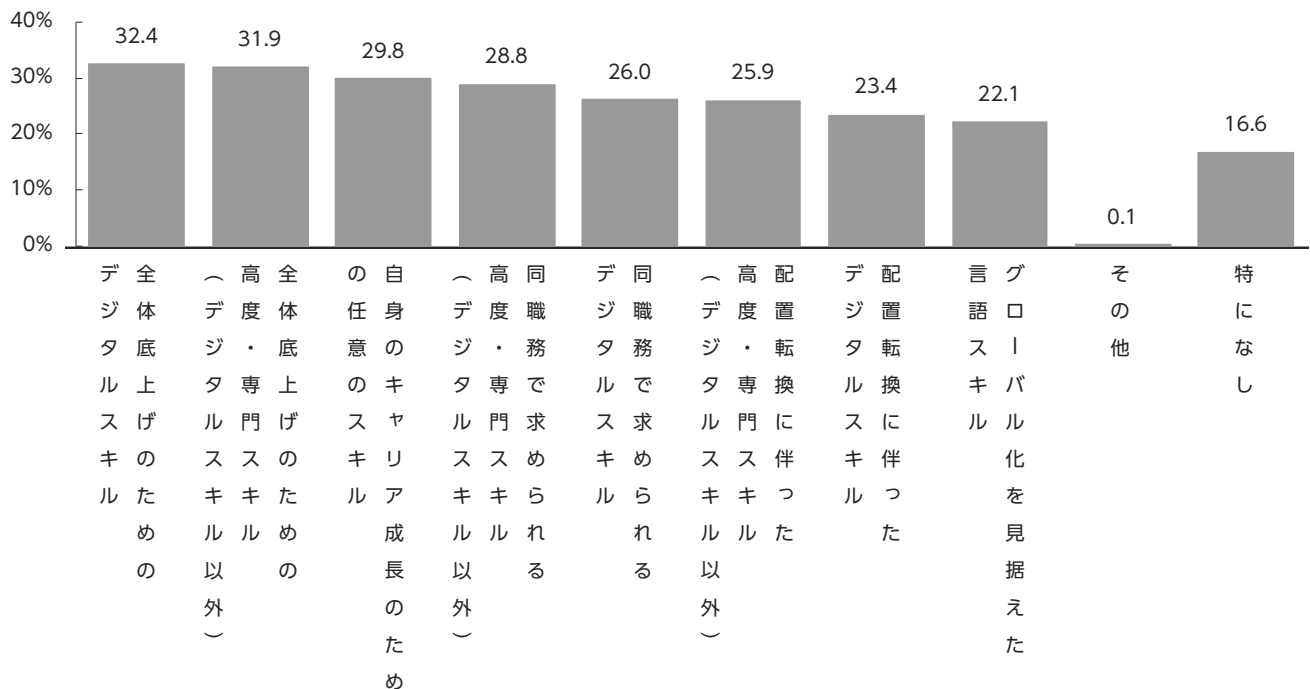
(n=1,000)

4. リスキリング・デジタル人材育成の取り組み

デジタルスキルや高度・専門スキルの全体底上げが求められる

リスキリングに関して、今後最も必要な施策は「全体底上げのためのデジタルスキル」（32.4%）、「全体底上げのための高度・専門スキル」（31.9%）が上位にあがった。企業規模別でも全体の傾向と大きな違いはないが、大手・中堅企業においては「全体底上げのための高度・専門スキル（デジタルスキル以外）」が上位であり、デジタルスキルよりもポイントが高い。

今後必要なリスキリング施策（全体／企業規模別）



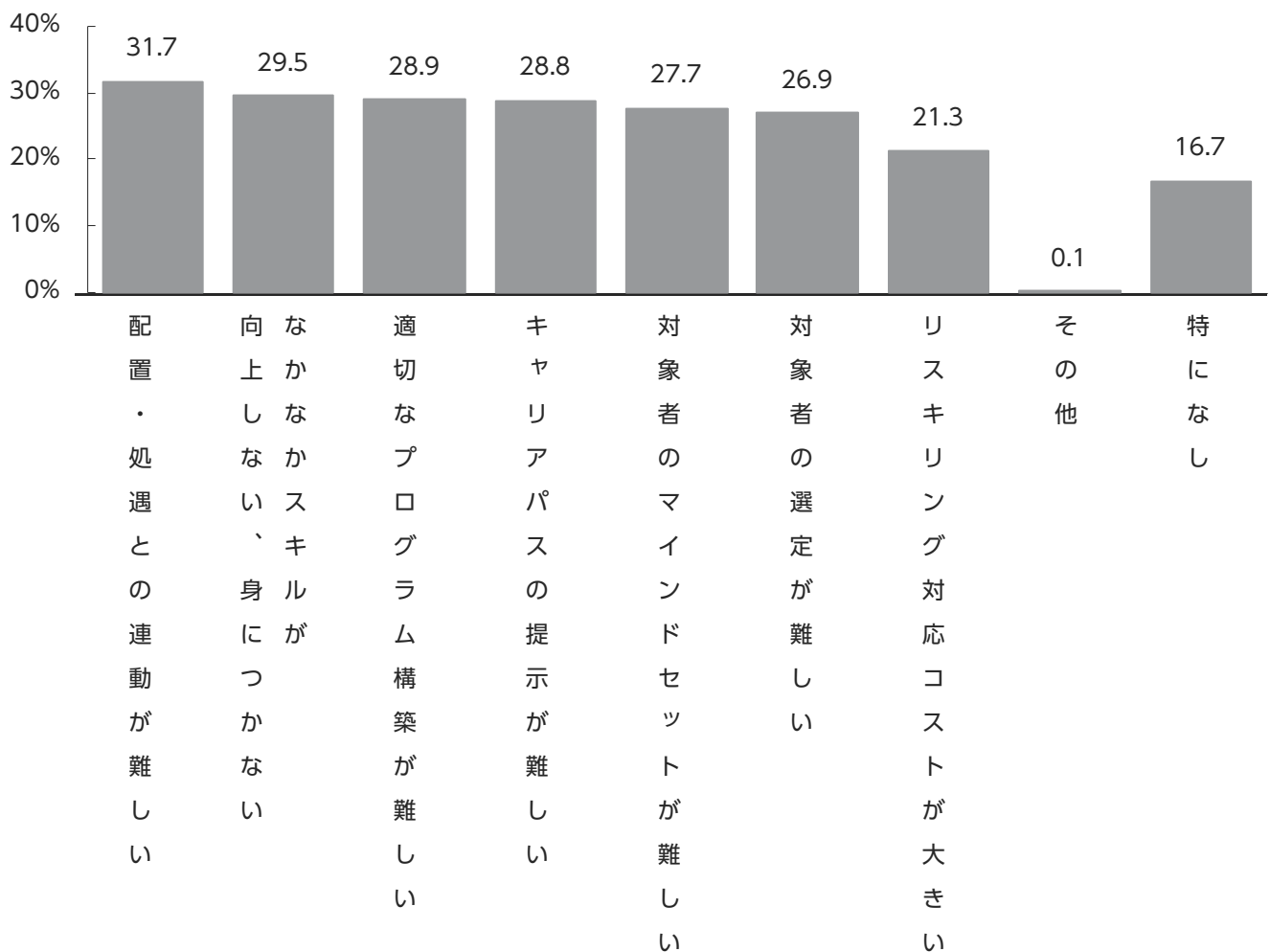
(n=1,000)

		n=	全体底上げのためのデジタルスキル	全体底上げのための高度・専門スキル（デジタルスキル以外）	自身のキャリア成長のための任意のスキル	同職務で求められる高度・専門スキル（デジタルスキル以外）	同職務で求められるデジタルスキル	配置転換に伴った高度・専門スキル（デジタルスキル以外）	配置転換に伴ったデジタルスキル	グローバル化を見据えた言語スキル	その他	特になし
全体		1000	32.4	31.9	29.8	28.8	26.0	25.9	23.4	22.1	0.1	16.6
企業規模別	中小企業	334	28.7	26.6	27.5	25.4	23.1	21.9	16.5	14.4	0.3	22.5
	大手・中堅企業	333	30.9	36.3	29.1	28.8	23.7	24.3	24.3	22.8	0.0	14.4
	超大手企業	333	37.5	32.7	32.7	32.1	31.2	31.5	29.4	29.1	0.0	12.9

配置・処遇との関連や、育成施策に課題

リスキリングを進めるうえでの課題は、「配置・処遇との連動が難しい」が31.7%とトップであった。次いで、「なかなかスキルが向上しない、身につかない」「適切なプログラム構築が難しい」「キャリアパスの提示が難しい」なども30%弱の企業が課題であると回答している。

リスキリングを進めるうえでの課題（全体）

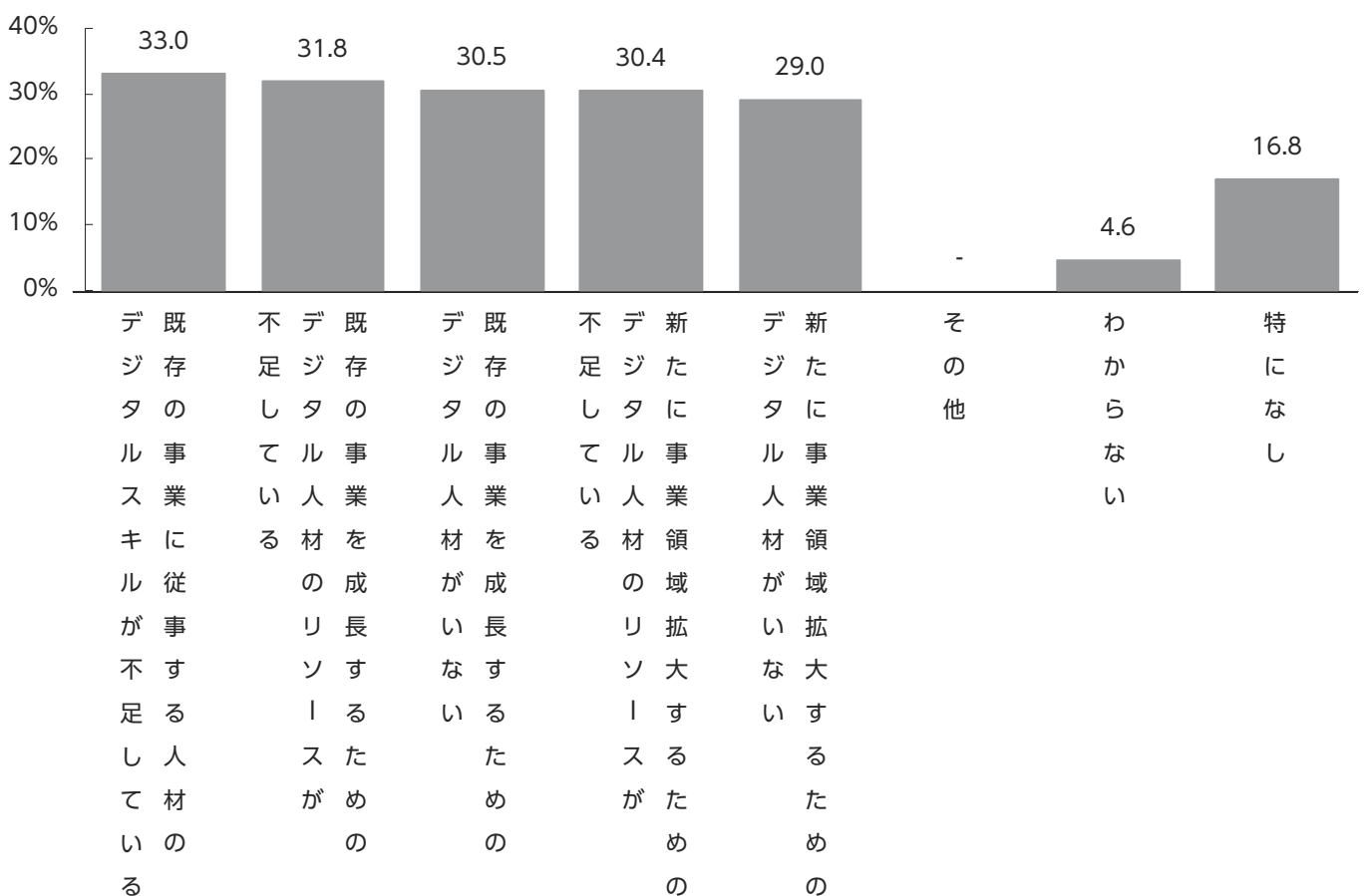


(n=1,000)

既存の事業に関するデジタル人材・スキルに課題

デジタル領域における人材については、約80%の企業が何らかの課題があると回答している。企業規模別にみると、大手・中堅企業は全体平均と少し傾向が異なり、「既存の事業を成長するためのデジタル人材がない」が36.3%とトップ課題に挙げられた。

デジタル領域における人材課題（全体／企業規模別）※複数回答



(n=1,000)

		n=	既存の事業に従事する人材のデジタルスキルが不足している	既存の事業を成長するためのデジタル人材のリソースが不足している	既存の事業を成長するためのデジタル人材がない	新たに事業領域拡大するためのデジタル人材のリソースが不足している	新たに事業領域拡大するためのデジタル人材がない	その他	わからない	特になし
全体		1000	33.0	31.8	30.5	30.4	29.0	0.0	4.6	16.8
企業規模別	中小企業	334	28.7	28.1	26.3	26.3	25.4	0.0	5.4	23.1
	大手・中堅企業	333	34.5	31.5	36.3	29.4	34.5	0.0	3.9	13.2
	超大手企業	333	35.7	35.7	28.8	35.4	27.0	0.0	4.5	14.1

デジタル人材育成に関する取り組みについて

デジタル人材育成に関する取り組みについて、具体的な内容についてフリーコメントで尋ねた。いくつか抜粋したものを以下に紹介する。

| 超大手企業の回答

- ・ 研修の充実・強化（複数回答）
- ・ 中途採用による人材の確保（複数回答）
- ・ リテラシーの育成（男性、30代）
- ・ 機械学習とAI化（女性、30代）
- ・ 若手社員のDXノウハウの蓄積（男性、50代）
- ・ 専門部署の設置（男性、50代）
- ・ 各部門からの選抜チーム作成（男性、60代）
- ・ デジタル活用への組織風土改革（男性、50代）

| 大手・中堅企業の回答

- ・ 研修の充実・強化（複数回答）
- ・ システム活用の勉強会（男性、50代）
- ・ 専門研修の機会を増やしている（男性、50代）
- ・ 資格支援、スクール負担（男性、50代）
- ・ デジタルスキルは個人で違うので、
スキル研修の定着化と個人のスキルの標準化に取り組んでいる（男性、50代）
- ・ DXチームの立ち上げ（女性、30代）
- ・ 中途採用など、即戦力の採用。特に、デジタル人材に対する給与体系の改定（男性、60代）
- ・ 多様な企業との共創事業（男性、30代）

| 中小企業の回答

- ・ 研修の充実・強化（複数回答）
- ・ 体系的な研修の実施（男性、50代）
- ・ 個別外部研修（男性、40代）
- ・ 資格取得の奨励（男性、50代）
- ・ 定期的な配置転換（男性、50代）
- ・ デジタル部門の創設（男性、60代）
- ・ IT人材の採用強化（男性、50代）

専門スキルを保持していることが 報酬へ反映される企業は33.1%

専門スキルを保持していることがキャリアへ反映される企業は27.5%、報酬へ反映される企業は33.1%であった。同じくリスクルに取り組むことがキャリアへ反映される企業が24.3%、報酬に反映される企業は31.1%であった。企業規模別にも概ね同じ傾向であった。

| スキル向上・リスクルとキャリアや処遇との関係 (全体／企業規模別)

		反映される・計 (%)				反映される・計	
		キャリア（昇格等）に反映される	報酬に反映される	キャリアにも報酬にも反映されない	わからない		
	項目	n=					
	専門スキルを保持する人材	1,000	27.5	33.1	30.4	9.0	60.6
	リスクルに取り組む人材	1,000	24.3	31.1	33.5	11.1	55.4

		専門スキルを保持する人材					リスクルに取り組む人材					
		該当数	キャリア（昇格等）に反映される	報酬に反映される	キャリアにも報酬にも反映されない	わからない	反映される・計	キャリア（昇格等）に反映される	報酬に反映される	キャリアにも報酬にも反映されない	わからない	反映される・計
全 体		1000	27.5	33.1	30.4	9.0	60.6	24.3	31.1	33.5	11.1	55.4
企業規模別	中小企業	334	22.5	32.6	32.9	12.0	55.1	19.5	29.6	36.8	14.1	49.1
	大手・中堅企業	333	27.9	34.5	29.4	8.1	62.5	24.3	31.5	33.6	10.5	55.9
	超大手企業	333	32.1	32.1	28.8	6.9	64.3	29.1	32.1	30.0	8.7	61.3

参考資料

- 人的資本経営取り組み状況別動向
- 回答者の属性
- 調査概要

人的資本経営取り組み状況別動向

人的資本経営取り組み企業ほど、 専門スキルやリスクへの取り組みを処遇に反映

人的資本経営に取り組んでいる企業は、専門スキルを保持する人材に対し、キャリアや報酬などの処遇に「反映される・計」が71.1%、リスクに取り組む人材を処遇に「反映される・計」が65.8%であった。これは、人的資本経営に取り組んでいない企業とは2倍以上のポイント差であった。

| スキル向上・リスクとキャリアや処遇との関係（人的資本取り組み状況別）

		該当数	専門スキルを保持する人材				リスクに取り組む人材					
			キャリア (昇格等) に反映 される	報酬に反映 される	キャリアに も報酬にも 反映 されない	わからない	反映され る・計	キャリア (昇格等) に反映 される	報酬に反映 される	キャリアに も報酬にも 反映 されない	わからない	反映され る・計
全 体		1000	27.5	33.1	30.4	9.0	60.6	24.3	31.1	33.5	11.1	55.4
人的資本経営 取り組み 状況別	取り組んでいる・ 計	766	33.3	37.9	23.8	5.1	71.1	29.2	36.6	27.3	6.9	65.8
	取り組んでいな い・計	234	8.5	17.5	52.1	21.8	26.1	8.1	13.2	53.8	24.8	21.4

(注) 人的資本経営の取り組み状況については、「十分に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」の回答を「取り組んでいる・計」として、「あまり取り組んでいない」「全く取り組んでいない」の回答を「取り組んでいない・計」として集計。

(注) 「専門スキルを保持する人材」と「リスクに取り組む人材」については、「キャリア（昇格等）に反映される」「報酬に反映される」の合計が「反映される・計」の数字に反映されている。

回答者の属性

性別

(%)

男性	女性
87.6	12.4

(n=1,000)

年齢

(%)

25～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳
2.3	12.3	26.2	42.6	16.6

(n= 1,000)

職業

(%)

会社勤務（一般社員）	24.6
会社勤務（管理職）	60.7
会社経営（経営者・役員）	14.7
公務員・教職員・非営利団体職員	0.0
派遣社員・契約社員	0.0
自営業（商工サービス）	0.0
SOHO	0.0
農林漁業	0.0
専門職（弁護士・税理士等・医療関）	0.0
パート・アルバイト	0.0
専業主婦・主夫	0.0
学生	0.0
無職	0.0
その他の職業	0.0

(n=1,000)

業種

(%)

農業、林業	0.4
漁業	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0.3
建設業	6.8
製造業	28.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3
情報通信業	8.2
運輸業、郵便業	6.1
卸売業、小売業	10.3
金融業、保険業	6.5
不動産業、物品賃貸業	3.9
学術研究、専門・技術サービス業	2.3
宿泊業、飲食サービス業	3.0
生活関連サービス業、娯楽業	1.4
教育、学習支援業	2.2
医療、福祉	6.2
複合サービス事業	1.2
サービス業（他に分類されないもの）	8.8
公務（他に分類されるものを除く）	0.2
上記で分類不能の産業	1.6

(n=1,000)

企業規模

(%)

超大手企業	33.3
大手・中堅企業	33.3
中小企業	33.4

(n=1,000)

5,000名以上：超大手企業
 500～4,999名：大手・中堅企業
 30～499名：中小企業

調査概要

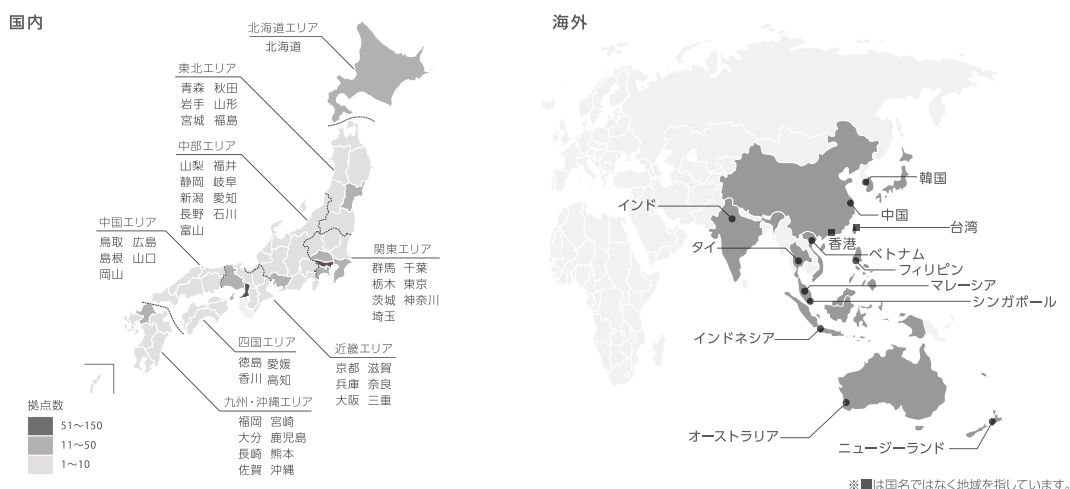
調査エリア	全国47都道府県
調査対象者	<ul style="list-style-type: none">・ 25～69歳男女・ 経営者・役員、および会社員（管理職/一般社員）のうち1年以内に人事・採用関連の業務について「最終決裁をする立場」または「選択肢を絞り込む立場」のいずれかにあてはまる人・ 勤務先または経営する企業の従業員規模が30名以上の人
サンプル数・割付	n=1,000（中小企業/大手・中堅企業/超大手企業）
調査期間	2022年9月15日（木）～2022年9月16日（金）
調査手法	調査会社によるインターネット定量調査

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス、転職サービス、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを提供しています。

さらにそれにとどまらず、人とテクノロジーの融合による次世代のイノベーション開発、またアジア・パシフィック地域を中心とした海外でのサービス拡大にも積極的に取り組んでいます。



*従業員数49,434名(当社グループから当社グループ外への出向者を除き、当社グループ外から当社グループへの出向者を含む)と、臨時雇用者数(契約社員、派遣社員)の年間平均人員5,326名の合計です。



会社概要

社名 パーソルホールディングス株式会社

本店所在地 〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1

設立 2008年(平成20年)10月1日

資本金 17,479百万円(2021年4月1日時点)

代表者 代表取締役社長 CEO 和田 孝雄

事業内容 労働者派遣事業・有料職業紹介事業等の事業を行うグループ会社の経営計画・管理並びにそれに付帯する業務

URL <https://www.persol-group.co.jp/service/business/index.html>

お問い合わせ

Webでのお問い合わせ

https://go.persol-group.co.jp/business_contact.html



電話でのお問い合わせ

0120-959-648



P E R S O L