

【エンゲージメントサーベイを使いきれてない？】
比較調査の結果、サーベイ後にアクションを起こした企業の方が「生産性」が高く、「業績が向上」していることが明らかに！
～「データを社内全体に共有し改善の必要性を訴えた」「労働環境や人間関係の改善など具体的なメリットを提示」などで社内のハードルを克服～

「はたらいて、笑おう。」をビジョンに掲げるパーソルグループのミイダス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：後藤 喜悦）が運営する中途採用サービス『ミイダス』は、エンゲージメントサーベイを実施し、アクションを起こしている企業の経営者・役員104名と、エンゲージメントサーベイを実施し、アクションを起こしていない企業の経営者・役員100名を対象に、エンゲージメントサーベイに関する比較調査を実施しましたので、お知らせいたします。

■ 調査サマリー

エンゲージメントサーベイに関する実態調査

TOPIC 01

比較調査の結果、サーベイを実施して、可視化された課題に対してアクションを起こした企業の方が、
起こしていない企業より、**47.9ポイント**「生産性」が高い結果に

TOPIC 02

同様に、サーベイ後にアクションを起こした企業ほど、
40.0ポイント「業績」が伸びている実態

TOPIC 03

アクションを起こした企業の**約半数**が、社内のハードルを克服するため
「データを社内全体に共有し改善の必要性を訴え」
「労働環境や人間関係の改善など具体的なメリットを提示」を実施

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

https://corp.miidas.jp/documents/rr_06?type=docs

■ 調査概要

調査概要：エンゲージメントサーベイ後に行動を起こした企業／起こしていない企業に関する実態調査
エンゲージメントサーベイに関する実態調査

調査方法：IDEATECHが提供するリサーチPR「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間：2023年12月13日～同年12月18日

有効回答：エンゲージメントサーベイを実施し、可視化された課題に対してアクションを起こしている企業の経営者・役員104名と、エンゲージメントサーベイを実施し、可視化された課題に対してアクションを起こしていない企業の経営者・役員100名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

«本記事を利用する場合»

次のとおり出典を記載してください。

出典：ミイダス株式会社 (<https://miidas.co.jp/newsrelease/20240206/>)

■ エンゲージメントサーベイで可視化された課題、アクションを起こしている企業は「個人の成長欲求」、起こしていない企業は「経営や制度」に関する項目が上位に

「Q1.エンゲージメントサーベイの結果を通して、会社として特にどのような課題が可視化されましたか。（上位5つまで回答）」と質問したところ、以下のような回答となりました。

アクションを起こしている企業の経営者・役員（n=104）

1位「組織への満足度が低い」32.7%

2位「個人の成長実感が低い」31.7%

3位「組織からの承認実感が低い」「社内コミュニケーションに課題がある」28.8%

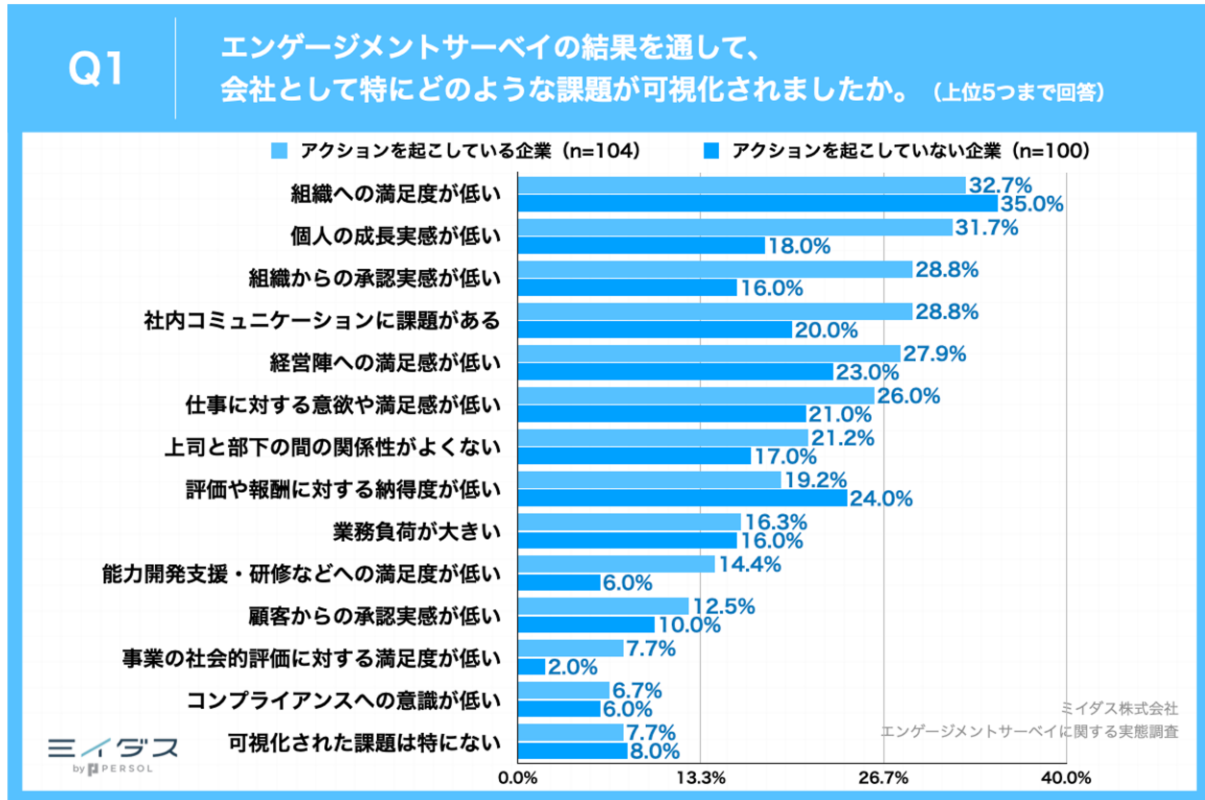
アクションを起こしていない企業の経営者・役員（n=100）

1位「組織への満足度が低い」35.0%

2位「評価や報酬に対する納得度が低い」24.0%

3位「経営陣への満足度が低い」23.0%

いずれも「組織への満足度が低い」が1位となっていますが、2位以降の回答では、**アクションを起こしている企業は「個人の成長欲求」、アクションを起こしていない企業は「経営や制度」に関する課題が挙げられました。**



<アクションを起こしている企業の経営者・役員 (n=104) >

- ・「組織への満足度が低い」：32.7%
- ・「個人の成長実感が低い」：31.7%
- ・「組織からの承認実感が低い」：28.8%
- ・「社内コミュニケーションに課題がある」：28.8%
- ・経営陣への満足感が低い：27.9%
- ・仕事に対する意欲や満足感が低い：26.0%
- ・上司と部下間の関係性がよくない：21.2%
- ・評価や報酬に対する納得度が低い：19.2%
- ・業務負荷が大きい：16.3%
- ・能力開発支援・研修などへの満足度が低い：14.4%
- ・顧客からの承認実感が低い：12.5%
- ・事業の社会的評価に対する満足度が低い：7.7%
- ・コンプライアンスへの意識が低い：6.7%
- ・可視化された課題は特になし：7.7%

<アクションを起こしていない企業の経営者・役員100名 (n=100) >

- ・「組織への満足度が低い」：35.0%
- ・「評価や報酬に対する納得度が低い」：24.0%
- ・「経営陣への満足度が低い」：23.0%
- ・仕事に対する意欲や満足感が低い：21.0%
- ・社内コミュニケーションに課題がある：20.0%
- ・個人の成長実感が低い：18.0%
- ・上司と部下の間関係性がよくない：17.0%
- ・組織からの承認実感が低い：16.0%
- ・業務負荷が大きい：16.0%
- ・顧客からの承認実感が低い：10.0%
- ・コンプライアンスへの意識が低い：6.0%
- ・能力開発支援・研修などへの満足度が低い：6.0%
- ・事業の社会的評価に対する満足度が低い：2.0%
- ・可視化された課題は特にない：8.0%

■ エンゲージメントサーベイでわかったこと、アクションを起こしている企業は起こしていない企業より組織運営における大事な項目で大きく上回る結果に

「Q2.エンゲージメントサーベイを実施したことで、どのようなことがわかりましたか。(複数回答)」と質問したところ、以下のような回答となりました。

アクションを起こしている企業の経営者・役員 (n=104)

「経営陣への期待感/満足度」71.2%

「組織への期待感/満足度」67.3%

「仕事に対する意欲/満足度」が51.9、

アクションを起こしていない企業の経営者・役員 (n=100)

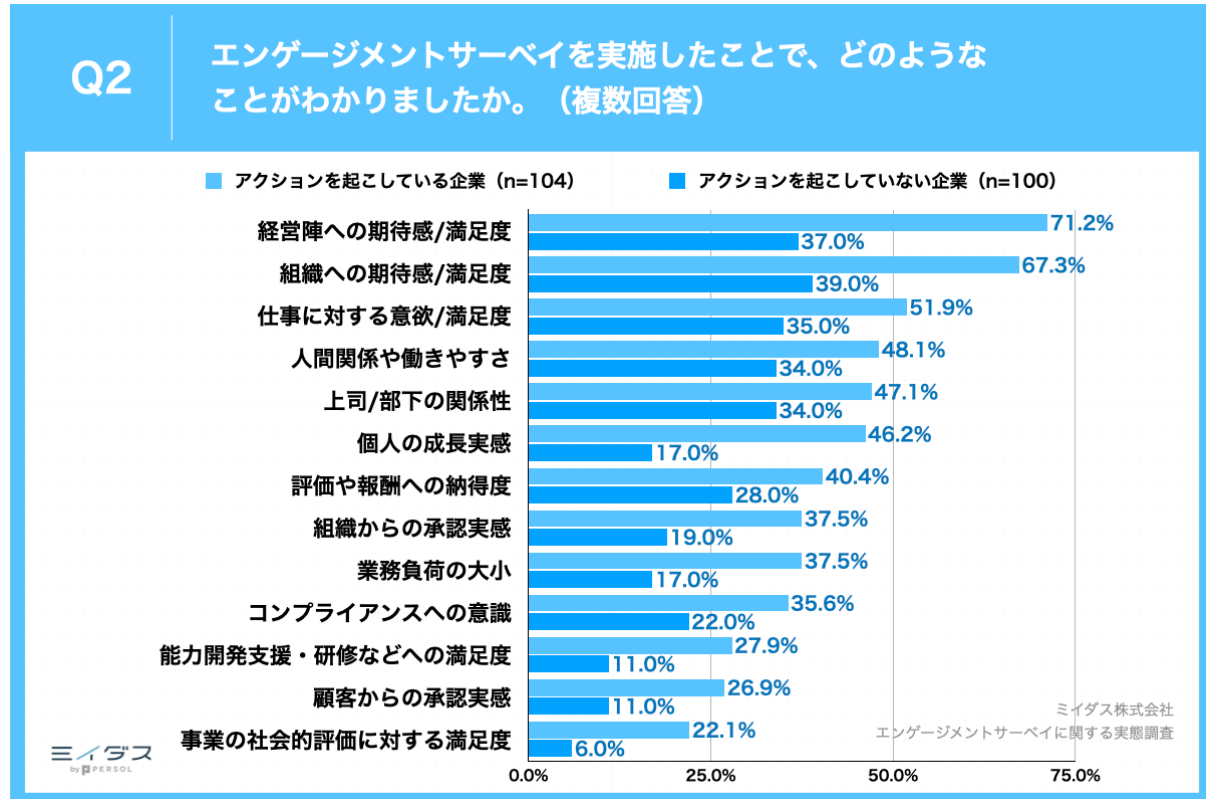
「組織への期待感/満足度」39.0%

「経営陣への期待感/満足度」37.0%

「仕事に対する意欲/満足度」35.0%

エンゲージメントサーベイ後にアクションを起こしている企業は、サーベイからわかる自社の課題について、より注意深く多くの気づきを得ていることがわかった

また、Q1の結果と比較すると、アクションを起こしている企業は、アクションを起こしていない企業より全ての項目で回答率が高い結果となっており、アクションを起こしている企業の方がサーベイを通じて多くの気づきを得られていることがわかりました。



<アクションを起こしている企業の経営者・役員 (n=104) >

- ・経営陣への期待感/満足度：71.2%
- ・組織への期待感/満足度：67.3%
- ・仕事に対する意欲/満足度：51.9%
- ・人間関係や働きやすさ：48.1%
- ・上司/部下の関係性：47.1%
- ・個人の成長実感：46.2%
- ・評価や報酬への納得度：40.4%
- ・組織からの承認実感：37.5%
- ・業務負荷の大小：37.5%
- ・コンプライアンスへの意識：35.6%
- ・能力開発支援・研修などへの満足度：27.9%

- ・顧客からの承認実感：26.9%
- ・事業の社会的評価に対する満足度：22.1%

<アクションを起こしていない企業の経営者・役員100名 (n=100) >

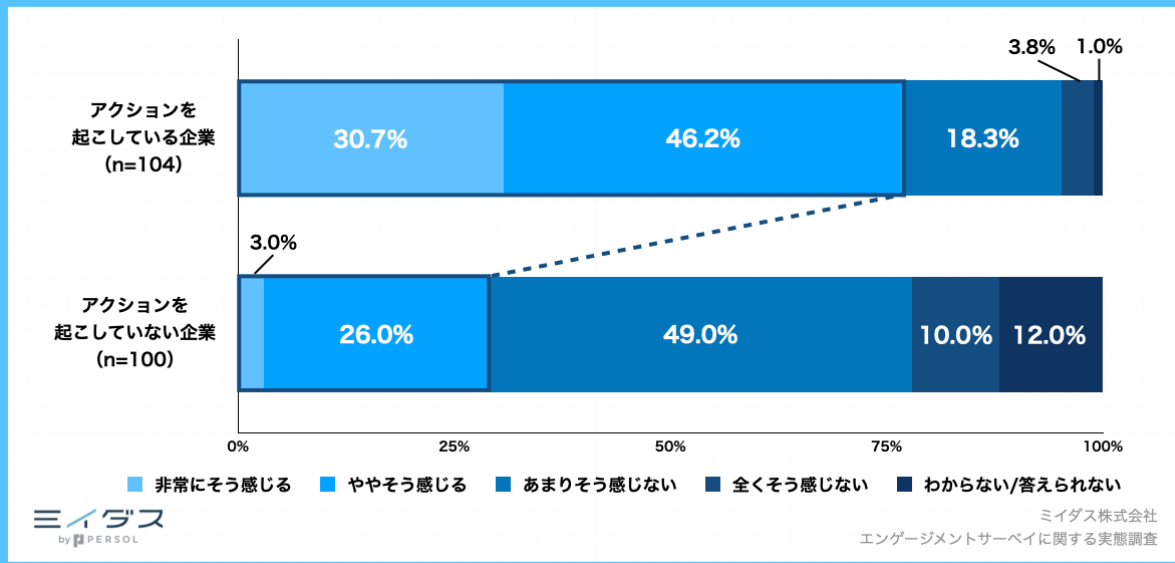
- ・「組織への期待感/満足度」：39.0%
- ・「経営陣への期待感/満足度」：37.0%
- ・「仕事に対する意欲/満足度」：35.0%
- ・上司/部下の関係性：34.0%
- ・人間関係や働きやすさ：34.0%
- ・評価や報酬への納得度：28.0%
- ・コンプライアンスへの意識：22.0%
- ・組織からの承認実感：19.0%
- ・個人の成長実感：17.0%
- ・業務負荷の大小：17.0%
- ・顧客からの承認実感：11.0%
- ・能力開発支援・研修などへの満足度：11.0%
- ・事業の社会的評価に対する満足度：6.0%

■ エンゲージメントサーベイ実施後、アクションを起こしている企業の約8割が「社員の生産性向上」を実感、一方アクションを起こしていない企業では約3割に留まる

「Q3.エンゲージメントサーベイの実施後、社員の生産性が上がったと感じますか。過去1年間を振り返り教えてください。」と質問したところ、アクションを起こしている企業の経営者・役員（n=104）は「非常にそう感じる」が30.7%、「ややそう感じる」が46.2%、アクションを起こしていない企業の経営者・役員（n=100）は「非常にそう感じる」が3.0%、「ややそう感じる」が26.0%という回答となりました。

Q3

エンゲージメントサーベイの実施後、
社員の生産性が上がったと感じますか。
過去1年間を振り返り教えてください。



<アクションを起こしている企業の経営者・役員 (n=104) >

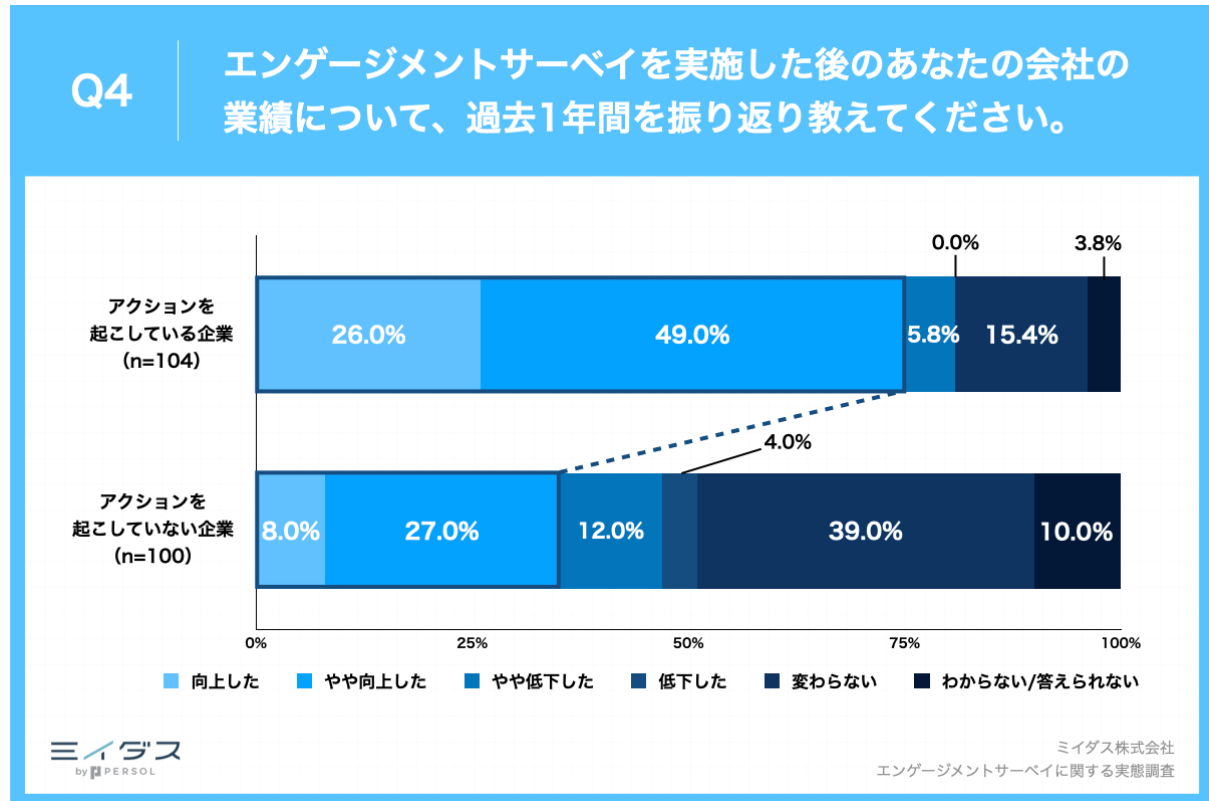
- ・非常にそう感じる : 30.7%
- ・ややそう感じる : 46.2%
- ・あまりそう感じない : 18.3%
- ・全くそう感じない : 3.8%
- ・わからない/答えられない : 1.0%

<アクションを起こしていない企業の経営者・役員100名 (n=100) >

- ・非常にそう感じる : 3.0%
- ・ややそう感じる : 26.0%
- ・あまりそう感じない : 49.0%
- ・全くそう感じない : 10.0%
- ・わからない/答えられない : 12.0%

■ アクションを起こしている企業の75.0%が、エンゲージメントサーベイ実施後に「会社の業績が向上」と回答、アクションを起こしていない企業に比べて40.0ポイント高い結果に

「Q6.エンゲージメントサーベイを実施した後のあなたの会社の業績について、過去1年間を振り返り教えてください。」と質問したところ、アクションを起こしている企業の経営者・役員（n=104）は「向上した」が26.0%、「やや向上した」が49.0%、アクションを起こしていない企業の経営者・役員（n=100）は「向上した」が8.0%、「やや向上した」が27.0%という回答となりました。



<アクションを起こしている企業の経営者・役員（n=104）>

- ・向上した：26.0%
- ・やや向上した：49.0%
- ・やや低下した：5.8%
- ・低下した：0.0%
- ・変わらない：15.4%
- ・わからない/答えられない：3.8%

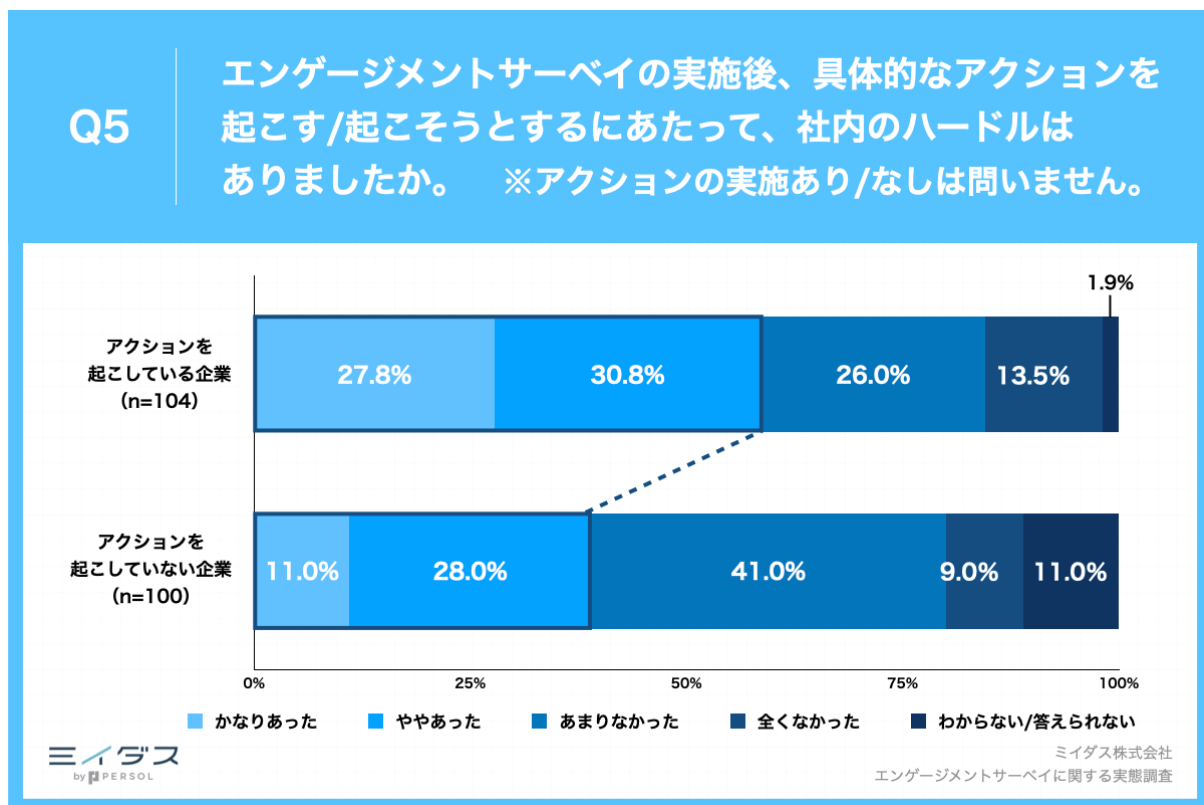
<アクションを起こしていない企業の経営者・役員100名（n=100）>

- ・向上した：8.0%
- ・やや向上した：27.0%
- ・やや低下した：12.0%
- ・低下した：4.0%
- ・変わらない：39.0%

・わからない/答えられない：10.0%

■ アクションを起こしている企業の約6割、アクションを起こしていない企業の約4割から、具体的なアクションを起こすにあたって「社内のハードルがあった」の声

「Q5.エンゲージメントサーベイの実施後、具体的なアクションを起こす/起こそうとするにあたって、社内のハードルはありましたか。 ※アクションの実施あり/なしは問いません。」と質問したところ、アクションを起こしている企業の経営者・役員（n=104）は「かなりあった」が27.8%、「ややあった」が30.8%、アクションを起こしていない企業の経営者・役員（n=100）は「かなりあった」が11.0%、「ややあった」が28.0%という回答となりました。



<アクションを起こしている企業の経営者・役員（n=104）>

- ・かなりあった：27.8%
- ・ややあった：30.8%
- ・あまりなかった：26.0%
- ・全くなかった：13.5%
- ・わからない/答えられない：1.9%

<アクションを起こしていない企業の経営者・役員100名（n=100）>

- ・かなりあった：11.0%

- ・ややあった：28.0%
- ・あまりなかった：41.0%
- ・全くなかった：9.0%
- ・わからない/答えられない：11.0%

■ 具体的なアクションを起こす際の社内のハードルの第一位は、アクションを起こしている企業では「社員の理解が得られない」、アクションを起こしていない企業では「アクションを起こすためのリソースが足りない」

Q5で「かなりあった」「ややあった」と回答した方に、「Q6.エンゲージメントサーベイの実施後、具体的なアクションを起こす/起こそうとするにあたり、社内でどのようなハードルがありましたか。（複数回答）」と質問したところ、以下のような回答となりました。

アクションを起こしている企業の経営者・役員（n=61）

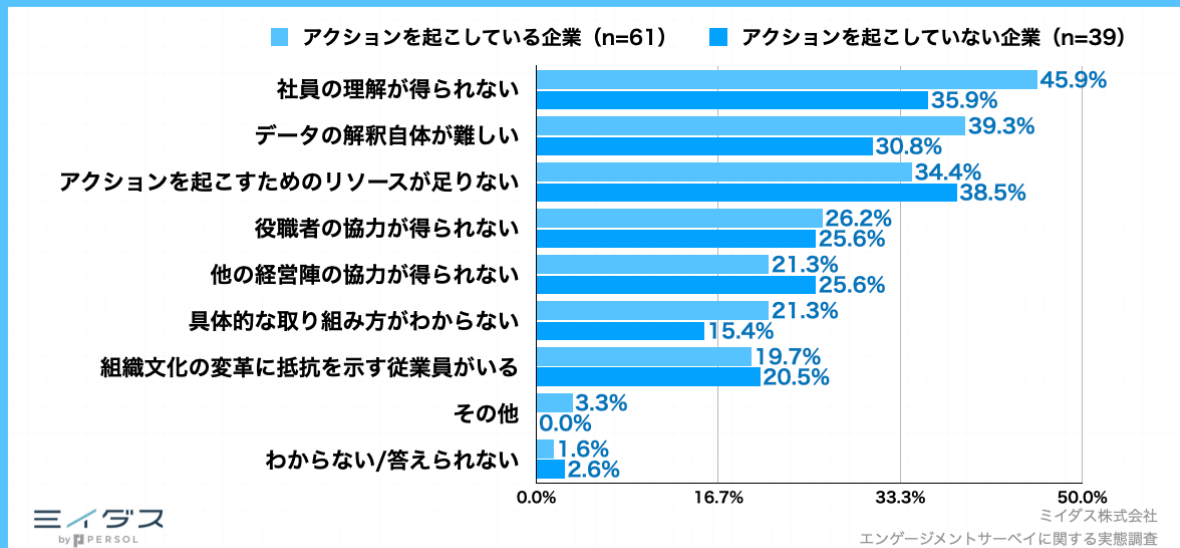
- 1位「社員の理解が得られない」45.9%
- 2位「データの解釈自体が難しい」39.3%
- 3位「アクションを起こすためのリソースが足りない」34.4%

アクションを起こしていない企業の経営者・役員（n=39）

- 1位「アクションを起こすためのリソースが足りない」38.5%
- 2位「社員の理解が得られない」35.9%
- 3位「データの解釈自体が難しい」30.8%

Q6

エンゲージメントサーベイの実施後、
具体的なアクションを起こす/起こそうとするにあたり、
社内でどのようなハードルがありましたか。（複数回答）



<アクションを起こしている企業の経営者・役員 (n=104) >

上位4位以下の回答はこちら

- ・役職者の協力が得られない：26.2%
- ・他の経営陣の協力が得られない：21.3%
- ・具体的な取り組み方がわからない：21.3%
- ・組織文化の変革に抵抗を示す従業員がいる：19.7%
- ・その他：3.3%
- ・わからない/答えられない：1.6%

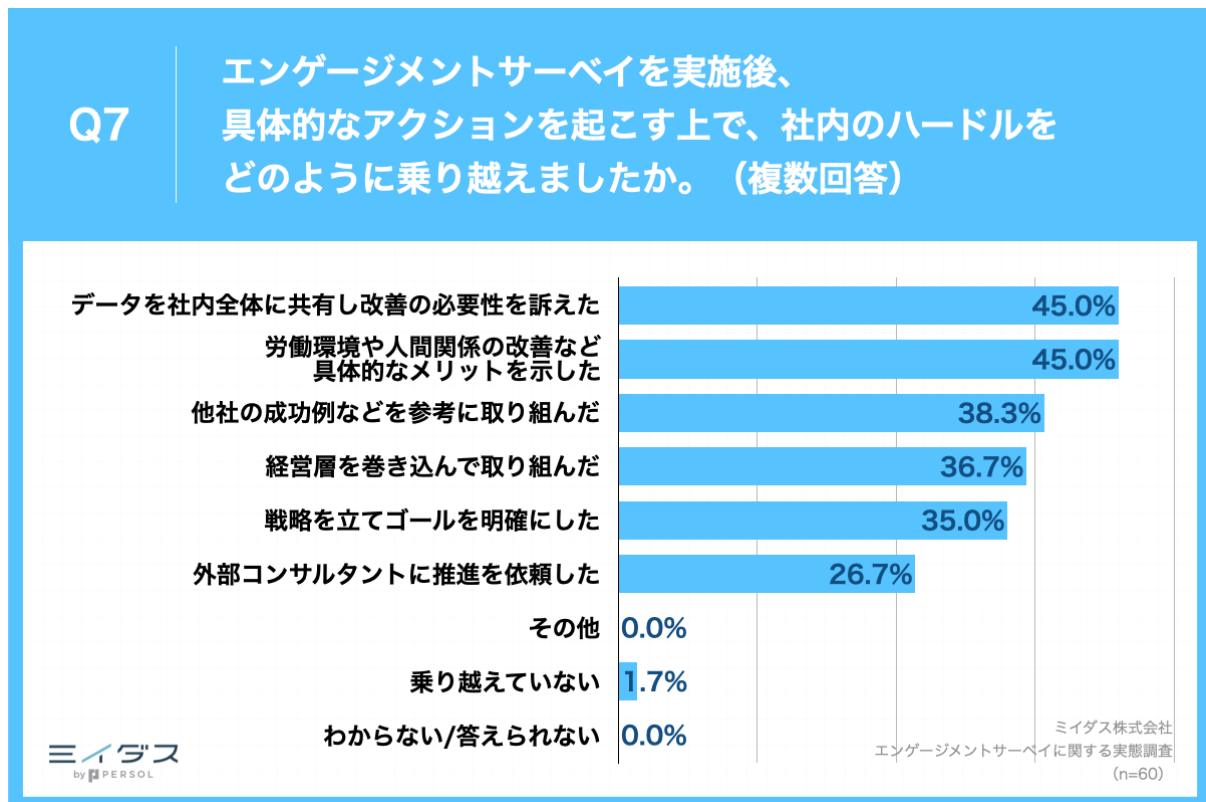
<アクションを起こしていない企業の経営者・役員100名 (n=39) >

上位4位以下の回答はこちら

- ・役職者の協力が得られない：25.6%
- ・他の経営陣の協力が得られない：25.6%
- ・組織文化の変革に抵抗を示す従業員がいる：20.5%
- ・具体的な取り組み方がわからない：15.4%
- ・その他：0.0%
- ・わからない/答えられない：2.6%

■ 具体的なアクションを起こす上で、約半数が「データを社内全体に共有し改善の必要性を訴えた」「労働環境や人間関係の改善など具体的なメリットを提示」により社内のハードルを克服

アクションを起こしている企業の経営者・役員のうち、Q6で「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q7.エンゲージメントサーベイを実施後、具体的なアクションを起こす上で、社内のハードルをどのように乗り越えましたか。（複数回答）」（n=60）と質問したところ、「データを社内全体に共有し改善の必要性を訴えた」が45.0%、「労働環境や人間関係の改善など具体的なメリットを示した」が45.0%、「他社の成功例などを参考に取組んだ」が38.3%という回答となりました。



- ・データを社内全体に共有し改善の必要性を訴えた：45.0%
- ・労働環境や人間関係の改善など具体的なメリットを示した：45.0%
- ・他社の成功例などを参考に取組んだ：38.3%
- ・経営層を巻き込んで取組んだ：36.7%
- ・戦略を立てゴールを明確にした：35.0%
- ・外部コンサルタントに推進を依頼した：26.7%
- ・その他：0.0%
- ・乗り越えていない：1.7%
- ・わからない/答えられない：0.0%

■「ミーティング」や「コストの捻出」などの方法も

アクションを起こしている企業の経営者・役員のうち、Q7で「乗り越えていない」「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q8.Q7で回答した以外に、エンゲージメントサーベイを実施後、具体的なアクションを起こす際に、社内のハードルを乗り越えた方法があれば、自由に教えてください。（自由回答）」（n=59）と質問したところ、「ミーティング」や「コストの捻出」など39の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

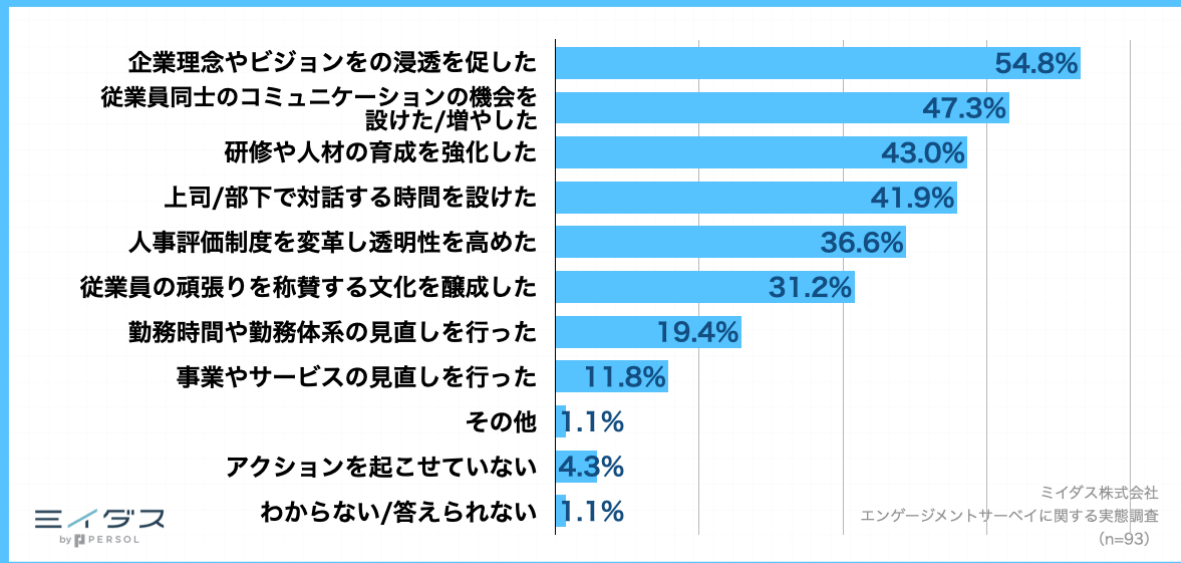
- ・63歳：オリエンテーリングの見直し。
- ・58歳：全社員向けの方向性発表。
- ・51歳：飲みニケーション、社員との1on1実施。
- ・44歳：ミーティング。
- ・48歳：憧れの会社像を自分たちで成し遂げたいと鼓舞。
- ・33歳：コストの捻出。
- ・55歳：診断ツールのサポートを受けた。

■可視化された課題に対して起こしたアクション、「企業理念やビジョンの浸透を促した」が54.8%で最多

アクションを起こしており、Q2で「可視化された問題はない」「わからない/答えられない」以外を回答した経営者・役員に、「Q9.エンゲージメントサーベイを実施後、可視化された課題に対し、どのようなアクションを起こしましたか。（複数回答）」（n=93）と質問したところ、「企業理念やビジョンの浸透を促した」が54.8%、「従業員同士のコミュニケーションの機会を設けた/増やした」が47.3%、「研修や人材の育成を強化した」が43.0%という回答となりました。

Q9

エンゲージメントサーベイを実施後、
可視化された課題に対し、
どのようなアクションを起こしましたか。（複数回答）



- ・企業理念やビジョンの浸透を促した：54.8%
- ・従業員同士のコミュニケーションの機会を設けた/増やした：47.3%
- ・研修や人材の育成を強化した：43.0%
- ・上司/部下で対話する時間を設けた：41.9%
- ・人事評価制度を変革し透明性を高めた：36.6%
- ・従業員の頑張りを称賛する文化を醸成した：31.2%
- ・勤務時間や勤務体系の見直しを行った：19.4%
- ・事業やサービスの見直しを行った：11.8%
- ・その他：1.1%
- ・アクションを起こせていない：4.3%
- ・わからない/答えられない：1.1%

■「根本的な働き方改革」や「成功事例の共有化」などのアクションを起こした企業も

アクションを起こしている企業の経営者・役員のうち、Q9で「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q10.Q9で回答した以外に、エンゲージメントサーベイを実施後、可視化された課題に対し起こしたアクションがあれば、自由に教えてください。（自由回答）」（n=92）と質問したところ、「根本的な働き方改革」や「成功事例の共有化」など56の回答を得ることができました。

<自由回答・一部抜粋>

- ・45歳：ビッグデータを有効活用した。
- ・59歳：定年延長。
- ・58歳：処遇決定ツールの説明、目標管理の再徹底。
- ・51歳：成功事例の共有化。
- ・64歳：次の年のサーベイに対し、中間管理職に対する360°サーベイを実施する事とした。
- ・59歳：各部門において課題をピックアップして、その課題に対するアクションプランを作成し、実行し、その進捗を定期的に振り返る。
- ・46歳：根本的な働き方改革。

■まとめ

今回は、エンゲージメントサーベイを実施し、アクションを起こしている企業の経営者・役員104名と、エンゲージメントサーベイを実施し、アクションを起こしていない企業の経営者・役員100名を対象に、エンゲージメントサーベイに関する実態調査を実施しました。

まず、エンゲージメントサーベイの結果を通して可視化された課題については、いずれも「組織への満足度が低い」が最も多く、その差は2.3ポイントに留まっています。一方でエンゲージメントサーベイの実施により変わったことを聞いたところ、ともに「経営陣への期待感/満足度」「組織への期待感/満足度」が上位になりましたが、アクションを起こしている企業のほうが、30ポイント前後高い結果となりました。また、エンゲージメントサーベイ後にアクションを起こしている企業は、アクションを起こしていない企業に比べて、「社員の生産性向上」が47.9ポイント、「会社の業績向上」が40.0ポイント高いことが分かりました。さらに、具体的なアクションを起こす際の社内のハードルに関して、アクションを起こしている企業では「社員の理解が得られない」が45.9%、アクションを起こしていない企業では「アクションを起こすためのリソースが足りない」が38.5%で最も多く、「データの解釈自体が難しい」は両者とも3割を超えていました。最後に、アクションを起こしている企業に、どのようにして社内のハードルを乗り越えたのか聞いたところ、約半数が「データを社内全体に共有し改善の必要性を訴えた」「労働環境や人間関係の改善など具体的なメリットを提示」を実施したと回答しており、可視化された課題に対して起こしたアクションとしては、「企業理念やビジョンの浸透を促した」（54.8%）、「従業員同士のコミュニケーションの機会を設けた/増やした」（47.3%）などが挙がりました。

今回の調査では、経営者や役員がエンゲージメントサーベイを通じて組織の現状をより深く理解し、具体的なアクションを起こすことで、組織の生産性や業績向上に寄与している実態が明らかになりました。サーベイの実施にとどまらず、その後のデータ分析・施策実行までつなげることを意識したエンゲージメントサーベイ

の導入が重要と言えそうです。アクションを起こしている企業では、この取り組みが組織の活性化に繋がっているケースが多いことから、エンゲージメントサーベイの実施は、経営陣と従業員の理解を深め、組織全体の成長に貢献する重要なステップであると言えるのではないのでしょうか。

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

https://corp.miidas.jp/documents/rr_06?type=docs

■ 中途採用サービス『ミイダス』について



『ミイダス』は、世界初※の採用・転職におけるミスマッチを減らしながら入社後の活躍をサポートする採用・転職サービスです。

求職者は『ミイダス』独自の「可能性診断」で求職者のビジネスシーンにおける行動・思考の特徴やストレス要因、認知バイアスの強さなどを可視化し、ビジネスパーソンとしての自身の特徴や強みを知ることができます。

さらに、企業はこの「可能性診断」の結果をもとに、全国42万人以上（2023年5月時点）の可能性診断を受けた求職者から自社の「活躍要因」に合った人に直接スカウトを送ることができます。従業員の「可能性診断」の結果から自社で活躍する人材の特徴を把握し、似た傾向を持つ人材を採用することで、自社で活躍・定着しやすい人材を獲得できます。

※「バイアス診断ゲーム」（認知バイアスを測定するテスト）と「コンピテンシー診断」を使って人材の採用と配置・育成を可能にする無料のスマホアプリ診断サービスとして（2023年5月 未来トレンド研究機構調べ）

詳しくはこちら：https://corp.miidas.jp/?utm_source=prtimes-22-20240206

従業員の「はたらきがい」を正確に把握し、解決すべき課題とその優先順位が明確にわかる

『ミイダス』の「はたらきがいサーベイ」

「はたらきがいサーベイ」は、はたらく人のエンゲージメントをアンケートを通して集計することで、会社の「はたらきがい」を正確に算定することができるサーベイです。アンケートは主観・客観・ニーズで測定することで、解決すべき課題とその優先順位が明確にわかるようになっており、会社がはたらく人の「はたらきがい」を引き出す環境を作れているかどうかを定量的に評価できます。

この「はたらきがいサーベイ」は無償で提供され、中小企業をはじめとする調査のために割ける費用や人材が不足している企業様や、調査ノウハウが不足している企業様にも導入いただきやすくなっており、はたらく人一人ひとりを大切にする企業に価値を提供することができます。



詳しくはこちら：

https://corp.miidas.jp/landing/engagement_survey?utm_source=prtimes-22-20240206

追加料金なしで利用できる『ミイダス』のサービス

『ミイダス』では、上記の採用サービス・診断サービス以外にも、追加料金なしで利用できる、事業や組織をサポートするサービスをリリースしております。

- ・毎月簡単なアンケートを実施するだけで、社員やチームのコンディションをカテゴリ別に可視化でき、パフォーマンス向上や離職の防止に役立つミイダス組織サーベイ
- ・資金調達・活用手段として、自社で申請可能な助成金・補助金を簡単に検索し、難しい申請条件や受給条件をわかりやすく要約する助成金・補助金検索サービス
- ・社員の受講履歴管理や理解度テストの実施も可能な200種類以上の多種多様なオンライン教育・研修講座「活躍ラーニング」
- ・ストレスチェックや研修の実施などが必要なため、自社だけで認定を取得することが困難な「健康経営有料法人」の認定取得を支援するサービス

▼各種サービスについては以下URLから確認できます。

・ミイダス組織サーベイ https://corp.miidas.jp/landing/survey?utm_source=prtimes-22-20240206

・助成金・補助金検索サービス https://corp.miidas.jp/landing/subsidy?utm_source=prtimes-22-20240206

・活躍ラーニング https://corp.miidas.jp/landing/learning?utm_source=prtimes-22-20240206

・コンピテンシー活用講座 https://corp.miidas.jp/landing/competency_training_courses?utm_source=prtimes-22-20240206

・バイアス診断ゲーム研修講座 https://corp.miidas.jp/landing/bias_training_courses?utm_source=prtimes-22-20240206

・「健康経営優良法人」認定取得支援サービス https://corp.miidas.jp/landing/hpm?utm_source=prtimes-22-20240206

■ミイダス株式会社について

ミイダス株式会社は、パーソルグループ全体のHR領域におけるイノベーション推進を牽引し、より一層の企業の人材ニーズに対する貢献を目的として、2019年4月に発足しました。ミイダス株式会社が運営するアセスメントリクルーティングプラットフォーム『ミイダス』は、2015年7月よりサービス提供を開始しています。

2019年の日本の人事部HRアワード2019「プロフェッショナル 人材採用・雇用部門」最優秀賞を受賞したことを皮切りに、2023年には第8回 HRテクノロジー大賞「人事システムサービス部門」優秀賞を受賞。同年「BOXIL SaaS AWARD Winter 2023」のタレントマネジメントシステム部門で「Good Service」「料金の妥当性No.1」「初期設定の容易さNo.1」受賞。2024年には「ITreview Grid Award 2024 Winter」にて、7部門で最高位の「Leader」を受賞するなど多くの受賞実績があります。

公式HP : https://miidas.co.jp/?utm_source=prtimes-22-20240206

HRアワード2019 : <https://hr-award.jp/2019/prize.php>

第8回 HRテクノロジー大賞 : https://hr-souken.jp/hrtech_award/

BOXIL SaaS AWARD Winter 2023 : <https://boxil.jp/awards/2023-winter/>

ITreview Grid Award 2024 Winter : https://www.itreview.jp/award/2024_winter.html

【会社概要】

会社名 : ミイダス株式会社

設立 : 2019年4月1日

代表取締役 : 後藤 喜悦

所在地 : 〒107-0062 東京都港区南青山1-15-5 パーソル南青山ビル6F

事業内容 : 転職支援・採用支援サービス『ミイダス』の企画、開発、および運営

【本件に関するお問い合わせ先】

ミイダス株式会社 永野

E-mail : miidas-pr@miidas.jp 電話 : 080-4422-2378