

報道関係者各位
プレスリリース

ミイダス株式会社
2024年8月20日

【前編：転職活動をして実際に転職した人の比較調査】
『ハイパーフォーマー社員』の約半数が「昇進の機会があれば
転職を踏みとどまれた」と回答
転職を考えたきっかけ「成長やキャリアアップ機会が限られ
る」が第1位に
〜一方、『一般社員』が踏みとどまったと思う働きかけは「給与の改善」が第1
位〜

「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中途採用サービス『ミイダス』を運営するミイダス株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：後藤 喜悦）は、直近3年以内に転職した会社員215人（ハイパーフォーマー社員111人、一般社員104人）を対象に、【前編：転職活動をして実際に転職した人の比較調査】を実施しましたので、お知らせいたします。本調査では、ハイパーフォーマー社員※1と一般社員の転職における行動を比較し、「転職した本当の理由」や「会社からどのような働きかけがあれば転職しなかったか」といった転職にまつわる本音を可視化しています。

【後編：転職活動をしたが今の会社に残った人の比較調査】は近日公開予定！

■調査サマリー

【前編：転職活動をして実際に転職した人】 ハイパーフォーマー社員と一般社員の 転職に対する実態比較調査

TOPIC 01 ハイパーフォーマー社員が転職した本当の理由、
第1位「自分の成長やキャリアアップを図りたかった」(54.1%)

TOPIC 02 会社からどのような働きかけがあれば転職しなかったか
ハイパーフォーマー社員は「昇進の機会」(55.0%)、
一般社員は「給与の改善」(42.3%)

TOPIC 03 会社に伝えた退職理由、
一般社員の約半数が「本音を伝えなかった」と回答、
一方、ハイパーフォーマー社員の約9割が「本音を伝えた」という実態

・ TOPIC01 ハイパーフォーマー社員が転職した本当の理由、第1位「自分の成長やキャリアアップを図りたかった」(54.1%)

・ TOPIC02 会社からどのような働きかけがあれば転職しなかったか
ハイパーフォーマー社員は「昇進の機会」(55.0%)、一般社員は「給与の改善」(42.3%)

・ TOPIC03 会社に伝えた退職理由、一般社員の約半数が「本音を伝えなかった」と回答、一方、ハイパーフォーマー社員の約9割が「本音を伝えた」という実態

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

https://corp.miidas.jp/documents/rr_09?type=docs

■調査概要

調査名称：【前編：転職活動をして実際に転職した人】ハイパーフォーマー社員と一般社員の
転職に対する実態比較調査

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：2024年6月28日～同年6月29日

有効回答：直近3年以内に転職をした、ハイパーフォーマー社員111人と一般社員104人、
合計215名

※ハイパフォーマーの定義：転職前の会社に所属している際に、上位 10%以上の成果をあげていたり、トップセールスや MVP、社内賞受賞などの経験があること。

※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。

<<利用条件>>

- 1 情報の出典元として「ミイダス株式会社」の名前を明記してください。
- 2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

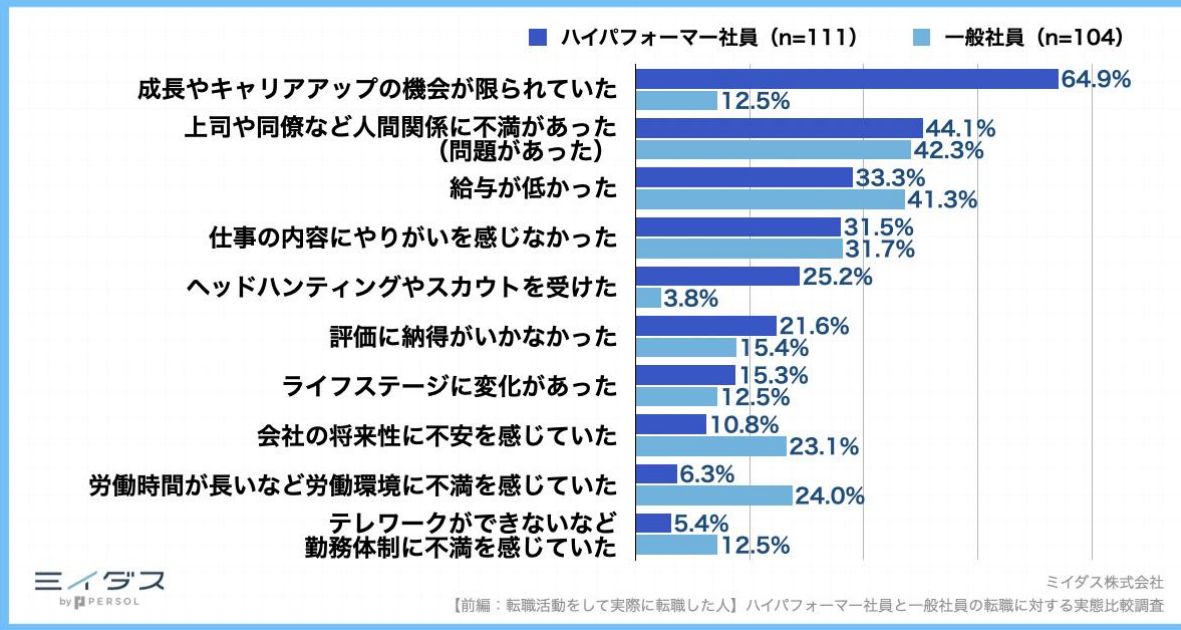
URL : <https://corp.miidas.jp/>

■転職を考え始めたきっかけ、ハイパフォーマー社員は「成長やキャリアアップの機会が限られていた」、一般社員は「上司や同僚など人間関係に不満・問題があった」が最多

「Q1.あなたが、転職活動を開始する前の、転職を考え始めたきっかけを教えてください。(複数回答)」と質問したところ、ハイパフォーマー社員 (n=111) は「成長やキャリアアップの機会が限られていた」が 64.9%、一般社員 (n=104) は「上司や同僚など人間関係に不満があった(問題があった)」が 42.3%という回答になりました。

Q1

あなたが、転職活動を開始する前の、転職を考え始めたきっかけを教えてください。（複数回答・上位10項目を記載）



< TOP3 の回答：ハイパーフォーマー社員 (n=111) >

- ・ 成長やキャリアアップの機会が限られていた：64.9%
- ・ 上司や同僚など人間関係に不満があった (問題があった)：44.1%
- ・ 給与が低かった：33.3%

< TOP3 の回答：一般社員 (n=104) >

- ・ 上司や同僚など人間関係に不満があった (問題があった)：42.3%
- ・ 給与が低かった：41.3%
- ・ 仕事の内容にやりがいを感じなかった：31.7%

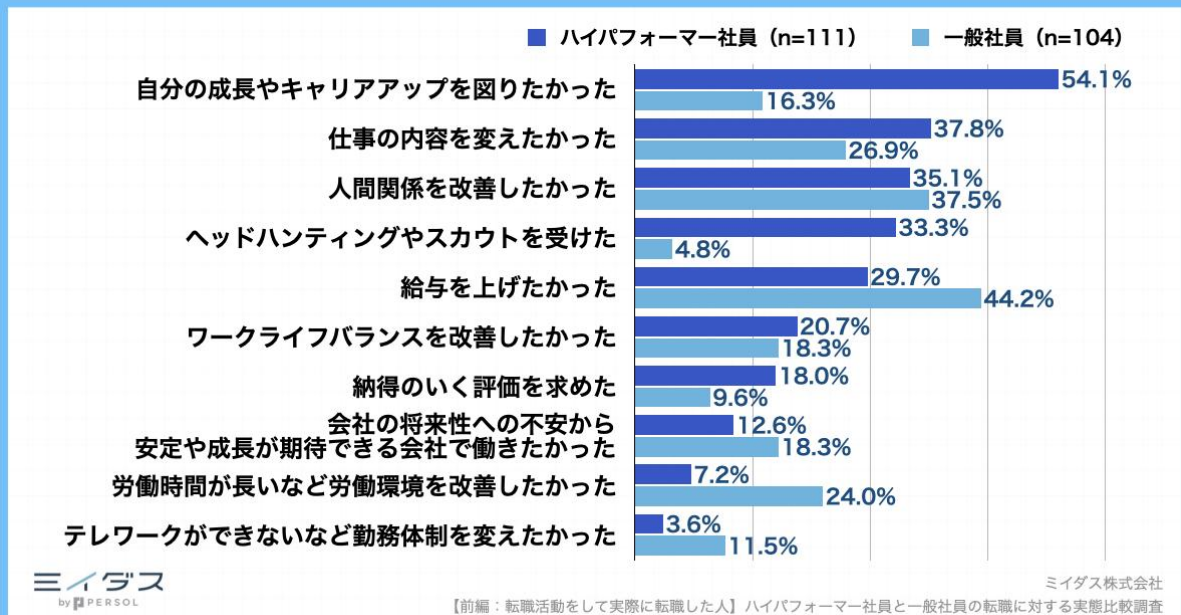
■転職活動を開始した理由、ハイパーフォーマー社員の第1位「自分の成長やキャリアアップを図りたかった」、一方で一般社員の第1位「給与を上げたかった」の結果に

「Q2.転職活動を実際に開始した理由を教えてください。（複数回答）」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員 (n=111) は「自分の成長やキャリアアップを図りたかつ

た」が 54.1%、一般社員（n=104）は「給与を上げたかった」が 44.2%という回答になりました。

Q2

転職活動を実際に開始した理由を教えてください。
(複数回答・上位10項目を記載)



< TOP3 の回答：ハイパーフォーマー社員（n=111） >

- ・ 自分の成長やキャリアアップを図りたかった：54.1%
- ・ 仕事の内容を変えたかった：37.8%
- ・ 人間関係を改善したかった：35.1%

< TOP3 の回答：一般社員（n=104） >

- ・ 給与を上げたかった：44.2%
- ・ 人間関係を改善したかった：37.5%
- ・ 仕事の内容を変えたかった：26.9%

■仕事への取り組み方の変化、ハイパーフォーマー社員の約4割が、転職を考え始めてから、転職活動を開始するまでに「今までやっていた周囲への気遣いをやめた」と回答

「Q3.それぞれの時期で、仕事への取り組み方に変化はありましたか。(マトリクス形式)」と質問したところ、ハイパフォーマー社員(n=111)は「転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで」では「今までやっていた周囲への気遣いをやめた」が38.7%、一般社員(n=104)はいずれの段階においても「特に変えなかった」が最多という回答になりました。

<ハイパフォーマー社員(n=111)>

TOP3：転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで

- ・今までやっていた周囲への気遣いをやめた：38.7%
- ・周囲とのコミュニケーションを減らした：35.1%
- ・仕事に対するモチベーションが下がった：28.8%

TOP3：転職活動を開始してから、内定をもらうまで

- ・仕事のクオリティを下げた(ある程度で終わらせるようにした)：37.8%
- ・残業時間を減らした：29.7%
- ・新しい仕事を避けるようになった：24.3%

TOP3：内定が出てから、会社に転職を伝えるまで

- ・仕事のクオリティを下げた(ある程度で終わらせるようにした)：29.7%
- ・会議での発言を減らした：22.5%
- ・仕事に対する不満が増えた：20.7%

<一般社員(n=104)>

TOP3：転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで

- ・特に変えなかった：44.2%
- ・仕事に対するモチベーションが下がった：27.9%
- ・仕事に対する不満が増えた：16.3%

TOP3：転職活動を開始してから、内定をもらうまで

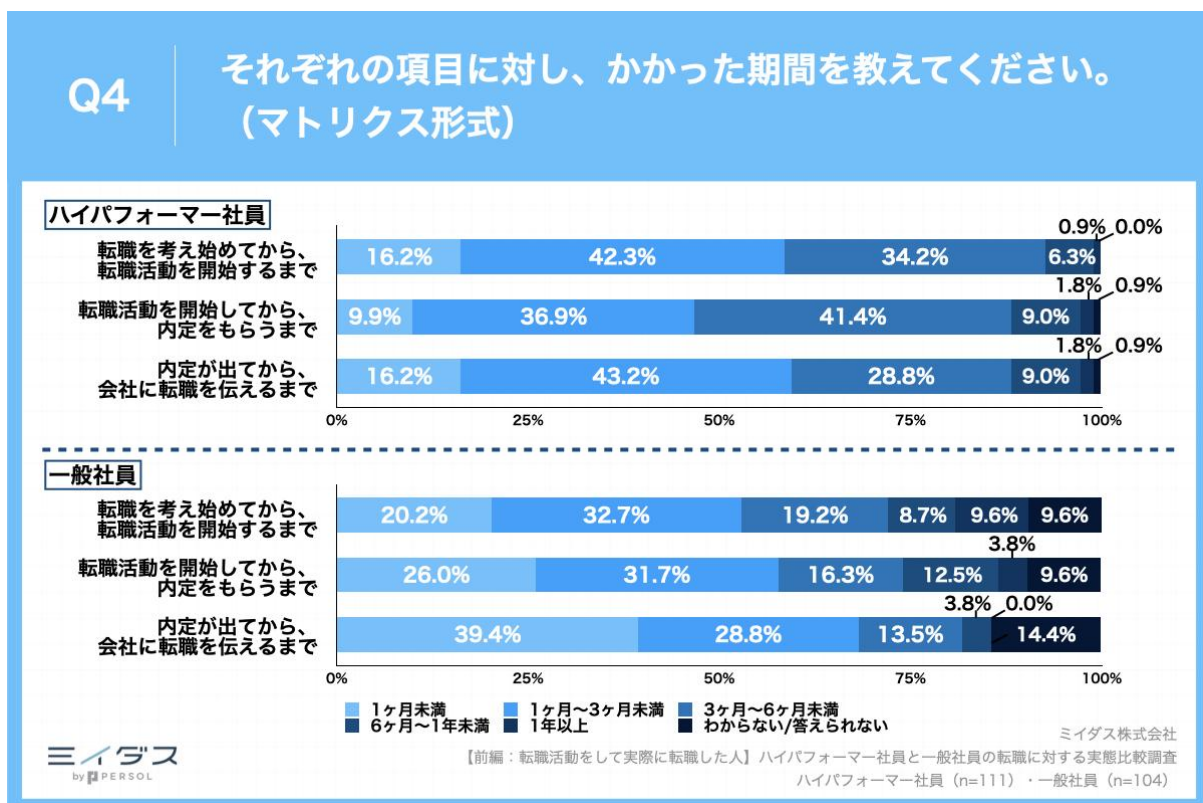
- ・特に変えなかった：51.9%
- ・仕事に対するモチベーションが下がった：19.2%
- ・今までやっていた周囲への気遣いをやめた：11.5%
- ・新しい仕事を避けるようになった：11.5%

TOP3：内定が出てから、会社に転職を伝えるまで

- ・ 特に変えなかった：49.0%
- ・ 仕事に対するモチベーションが下がった：15.4%
- ・ 周囲とのコミュニケーションを減らした：12.5%
- ・ 今までやっていた周囲への気遣いをやめた：12.5%

■転職を決断するまでにかかった期間、ハイパーフォーマー社員・一般社員ともに「1ヶ月～3ヶ月未満」が最多

「Q4.それぞれの項目に対し、かかった期間を教えてください。(マトリクス形式)」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員(n=111)は「転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで」では「1ヶ月～3ヶ月未満」が42.3%、一般社員(n=104)は「転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで」では「1ヶ月～3ヶ月未満」が32.7%などという回答になりました。



<ハイパーフォーマー社員 (n=111) >

転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで

- ・ 1ヶ月未満：16.2%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満：42.3%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：34.2%
- ・ 6ヶ月～1年未満：6.3%
- ・ 1年以上：0.9%
- ・ わからない/答えられない：0.0%

転職活動を開始してから、内定をもらうまで

- ・ 1ヶ月未満：9.9%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満：36.9%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：41.4%
- ・ 6ヶ月～1年未満：9.0%
- ・ 1年以上：1.8%
- ・ わからない/答えられない：0.9%

内定が出てから、会社に転職を伝えるまで

- ・ 1ヶ月未満：16.2%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満：43.2%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：28.8%
- ・ 6ヶ月～1年未満：9.0%
- ・ 1年以上：1.8%
- ・ わからない/答えられない：0.9%

< 一般社員 (n=104) >

転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで

- ・ 1ヶ月未満：20.2%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満：32.7%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：19.2%
- ・ 6ヶ月～1年未満：8.7%
- ・ 1年以上：9.6%
- ・ わからない/答えられない：9.6%

転職活動を開始してから、内定をもらうまで

- ・ 1ヶ月未満：26.0%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満：31.7%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：16.3%
- ・ 6ヶ月～1年未満：12.5%
- ・ 1年以上：3.8%
- ・ わからない/答えられない：9.6%

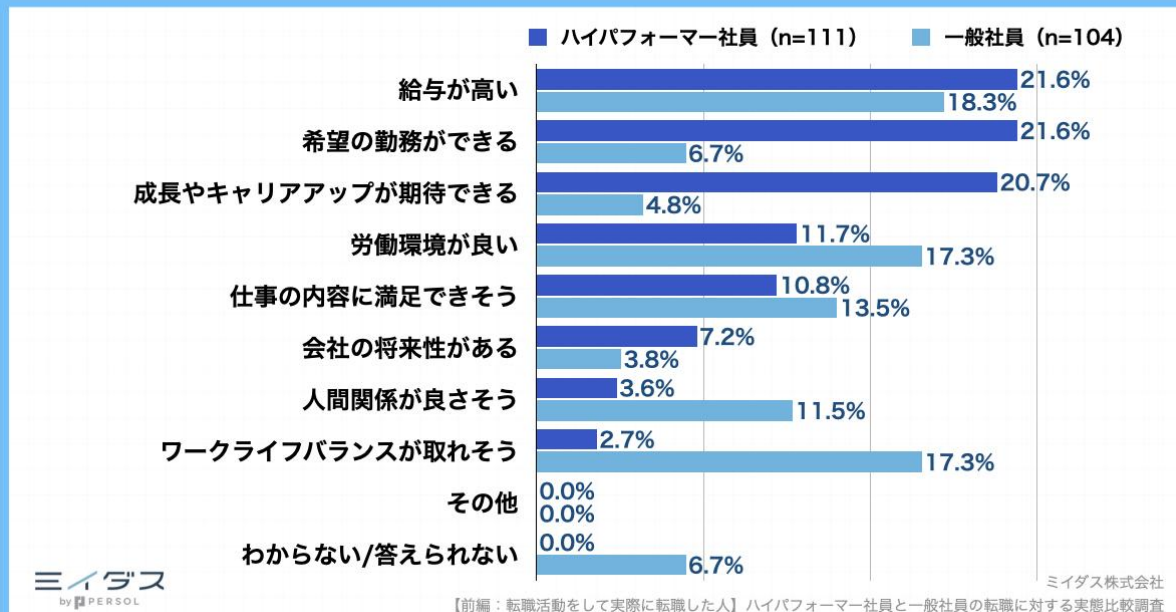
内定が出てから、会社に転職を伝えるまで

- ・ 1ヶ月未満：39.4%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満：28.8%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：13.5%
- ・ 6ヶ月～1年未満：3.8%
- ・ 1年以上：0.0%
- ・ わからない/答えられない：14.4%

■転職先を決めた1番の理由、ハイパーフォーマー社員・一般社員ともに「給与が高い」が多数

「Q5.あなたが、転職先を決めた1番の理由を教えてください。」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員（n=111）は「給与が高い」が21.6%、「希望の勤務ができる（テレワークと出社の比率など）」が21.6%、ついで「成長やキャリアアップが期待できる」が20.7%とTOP3が僅差の結果となりました。一方一般社員（n=104）は「給与が高い」が18.3%という回答になりました。

Q5 あなたが、転職先を決めた1番の理由を教えてください。



< TOP3 : ハイパーフォーマー社員 (n=111) >

- ・ 給与が高い : 21.6%
- ・ 希望の勤務ができる (テレワークと出社の比率など) : 21.6%
- ・ 成長やキャリアアップが期待できる : 20.7%

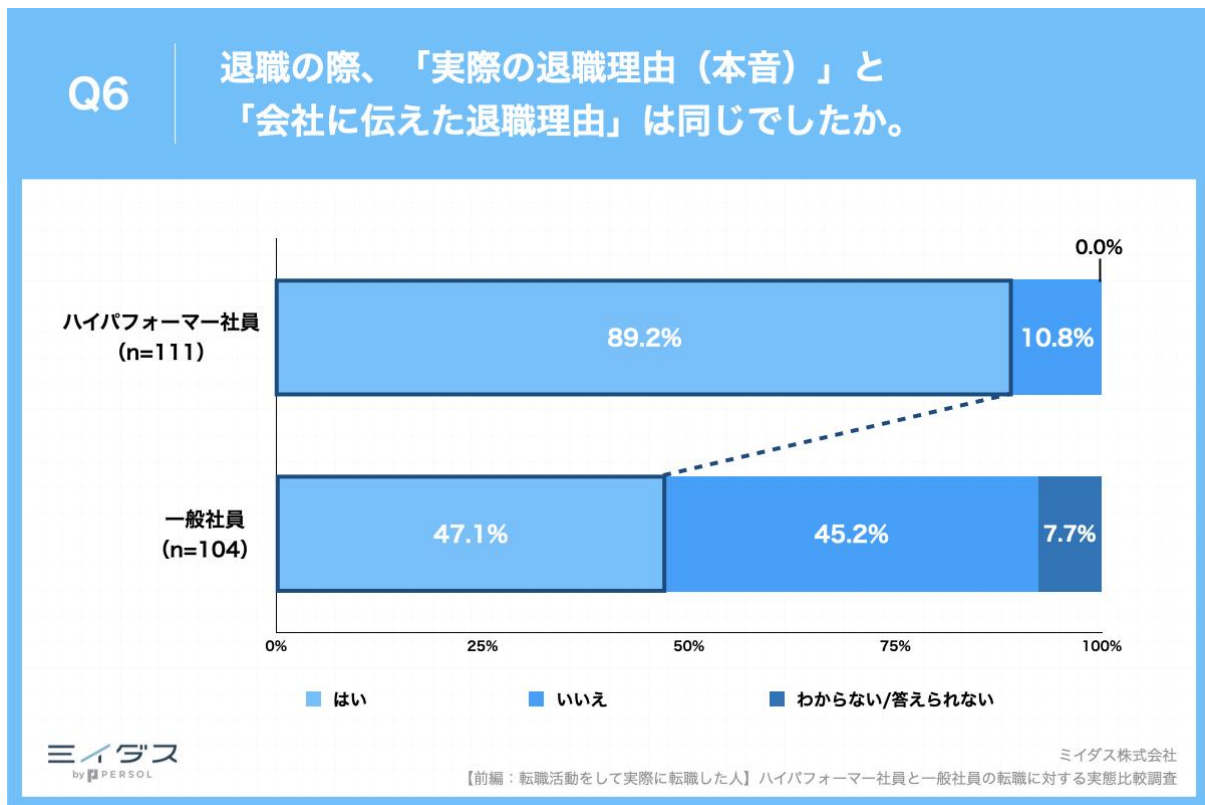
< TOP3 : 一般社員 (n=104) >

- ・ 給与が高い : 18.3%
- ・ 労働環境が良い (適切な労働時間や有給の取得しやすさなど) : 17.3%
- ・ ワークライフバランスが取れそう : 17.3%

■ハイパーフォーマー社員の 89.2%が、「実際の退職理由」と「会社に伝えた退職理由」が同じだったと回答、一方で、一般社員では 47.1%に留まる

「Q6.退職の際、「実際の退職理由 (本音)」と「会社に伝えた退職理由」は同じでしたか。」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員 (n=111) は「はい【実際の退職理由

(本音)を会社に伝えた」が89.2%、一般社員(n=104)は「はい【実際の退職理由(本音)を会社に伝えた】」が47.1%という回答になりました。



<ハイパーフォーマー社員 (n=111) >

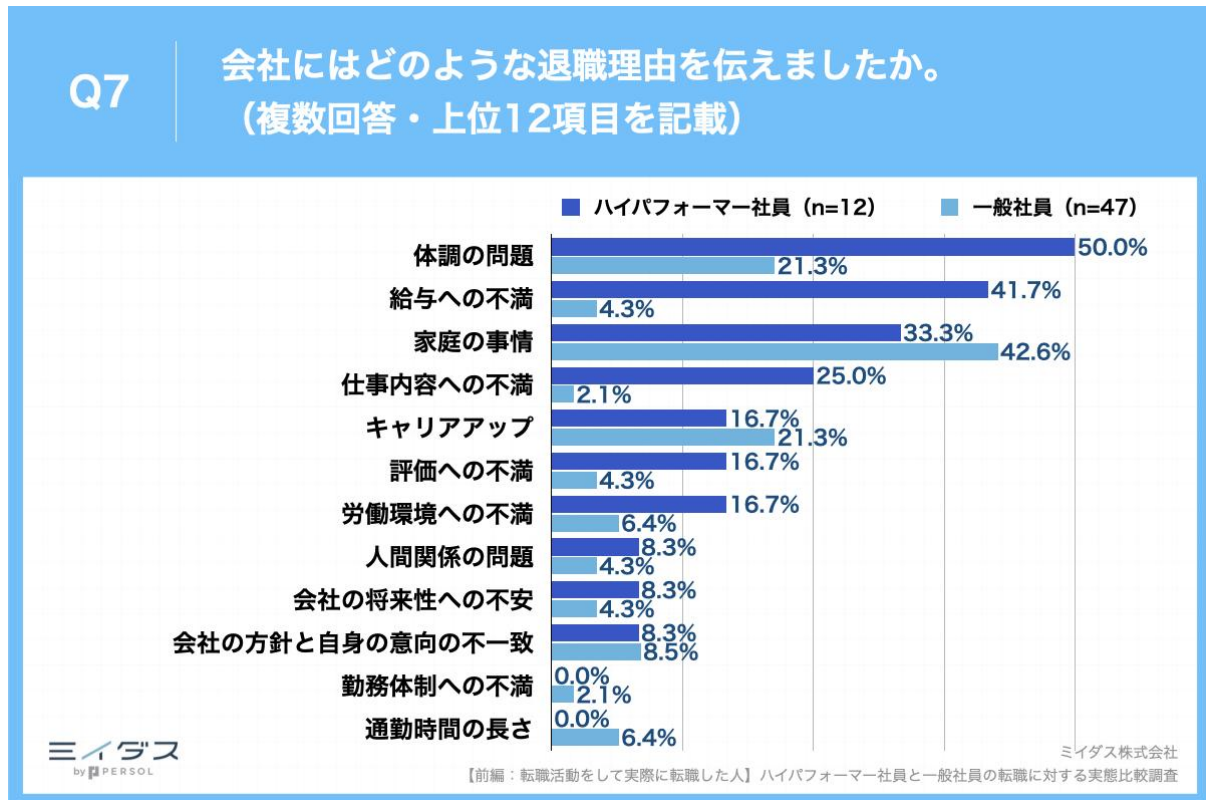
- ・ はい【実際の退職理由(本音)を会社に伝えた】：89.2%
- ・ いいえ【実際の退職理由(本音)を会社に伝えなかった】：10.8%
- ・ わからない/答えられない：0.0%

<一般社員 (n=104) >

- ・ はい【実際の退職理由(本音)を会社に伝えた】：47.1%
- ・ いいえ【実際の退職理由(本音)を会社に伝えなかった】：45.2%
- ・ わからない/答えられない：7.7%

■本音とは異なる「会社に伝えた退職理由」、ハイパーフォーマー社員では「体調の問題」、一般社員では「家庭の事情」が多い結果に

Q6で「いいえ」と回答した方に、「Q7.会社にはどのような退職理由を伝えましたか。(複数回答)」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員(n=12)は「体調の問題(例:健康上の理由、ストレスによる体調不良)」が50.0%、一般社員(n=47)は「家庭の事情(例:家族の看護や介護、家族との時間を優先)」が42.6%という回答になりました。



< TOP3 : ハイパーフォーマー社員 (n=12) >

- ・ 体調の問題 (例 : 健康上の理由、ストレスによる体調不良) : 50.0%
- ・ 給与への不満 : 41.7%
- ・ 家庭の事情 (例 : 家族の看護や介護、家族との時間を優先) : 33.3%

< TOP3 : 一般社員 (n=47) >

- ・ 家庭の事情 (例 : 家族の看護や介護、家族との時間を優先) : 42.6%
- ・ 体調の問題 (例 : 健康上の理由、ストレスによる体調不良) : 21.3%
- ・ キャリアアップ (例 : 新しいキャリアパスの追求、専門スキルの向上) : 21.3%

■会社に本音を伝えなかった理由、ハイパーフォーマー社員は「ハラスメントがあった」、一般社員は「言い出せない雰囲気があった」など

Q6で「いいえ」と回答した方に、「Q8.退職の際に会社に本音を伝えなかった理由はなんですか。具体的に教えてください。(自由回答)」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員(n=12)は「ハラスメントがあった」、一般社員(n=47)は「言い出せない雰囲気があった」などの回答を得ることができました。

<ハイパーフォーマー社員(n=12)：自由回答・一部抜粋>

- ・ 35歳：最後はさっぱりやめたい。
- ・ 26歳：評価されない。
- ・ 41歳：ハラスメントがあった。

<一般社員(n=47)：自由回答・一部抜粋>

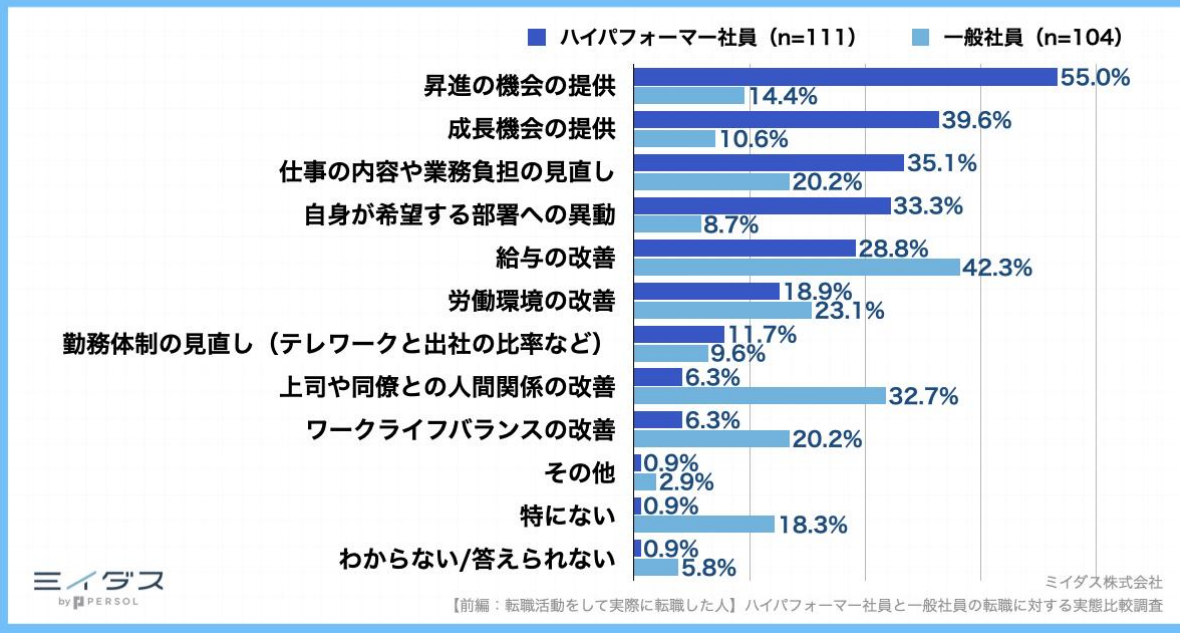
- ・ 44歳：伝えることで在職中気まづくなるから。
- ・ 46歳：辞めるので本音を伝える必要がない。
- ・ 35歳：人間関係とは言えなかったから。
- ・ 31歳：言い出せない雰囲気があった。
- ・ 35歳：面倒な事は避けたかったため。

■ハイパーフォーマー社員は「昇進の機会の提供」、一般社員は「給与の改善」があれば転職を踏みとどまれたと回答

「Q9.会社からどのような働きかけがあれば転職を踏みとどまれたと思いますか。(複数回答)」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員(n=111)は「昇進の機会の提供」が55.0%、一般社員(n=104)は「給与の改善」が42.3%という回答になりました。また「特にない」の割合は、ハイパーフォーマー社員が0.9%に対し、一般社員は18.3%とハイパーフォーマーの方が会社の働きかけがプラスに働くという回答になりました。

Q9

会社からどのような働きかけがあれば
転職を踏みとどまれたと思いますか。(複数回答)



< TOP3 : ハイパーフォーマー社員 (n=111) >

- ・ 昇進の機会の提供 : 55.0%
- ・ 成長機会の提供 : 39.6%
- ・ 仕事の内容や業務負担の見直し : 35.1%

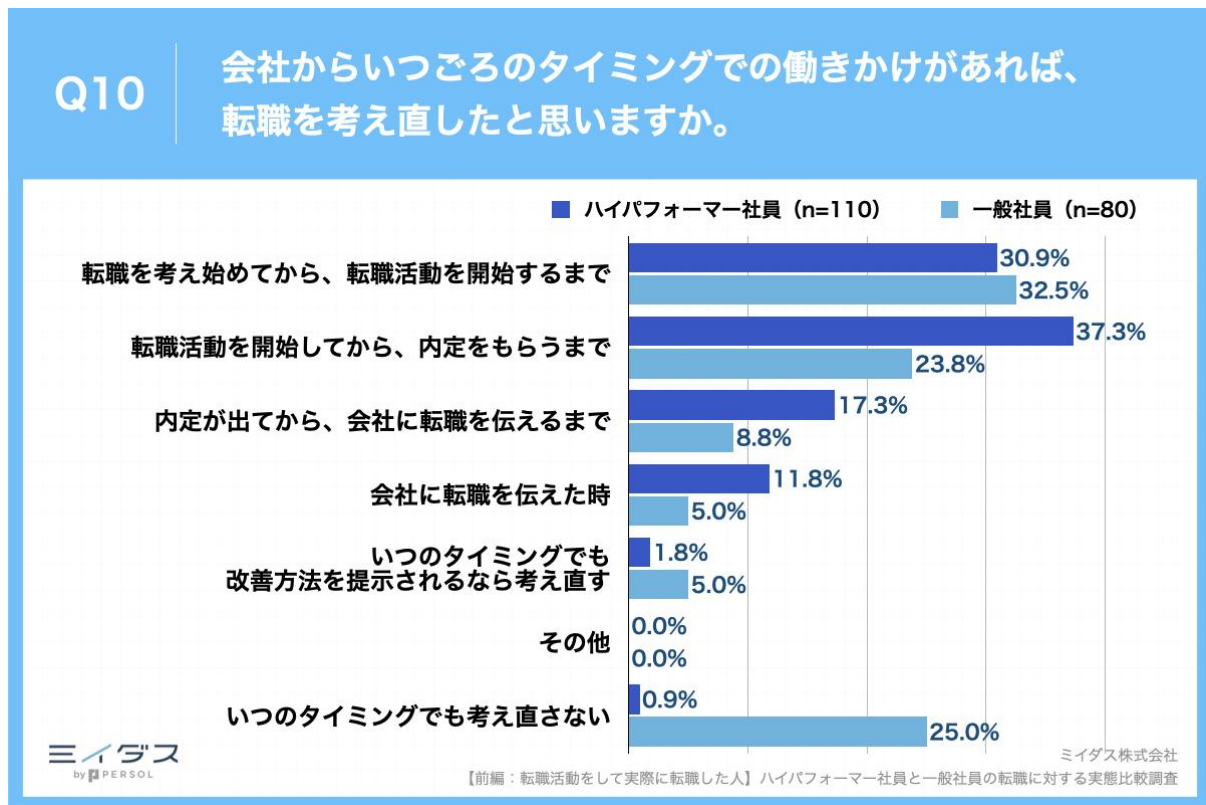
< TOP3 : 一般社員 (n=104) >

- ・ 給与の改善 : 42.3%
- ・ 上司や同僚との人間関係の改善 : 32.7%
- ・ 労働環境の改善 : 23.1%

■会社からの働きかけがあれば転職を考え直したタイミング、ハイパーフォーマー社員は「転職活動を開始してから、内定をもらうまで」、一般社員は「転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで」が最多

Q9で「特にない」「わからない/答えられない」以外を選択した方に、「Q10.会社からいつごろのタイミングでの働きかけがあれば、転職を考え直したと思いますか。」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員 (n=110) は「転職活動を開始してから、内定をもら

うまで」が 37.3%、一般社員（n=80）は「転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで」が 32.5%という回答になりました。



<ハイパーフォーマー社員 (n=110) >

- ・ 転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで：30.9%
- ・ 転職活動を開始してから、内定をもらうまで：37.3%
- ・ 内定が出てから、会社に転職を伝えるまで：17.3%
- ・ 会社に転職を伝えた時：11.8%
- ・ いつのタイミングでも改善方法を提示されるなら考え直す：1.8%
- ・ いつのタイミングでも考え直さない：0.9%
- ・ その他：0.0%

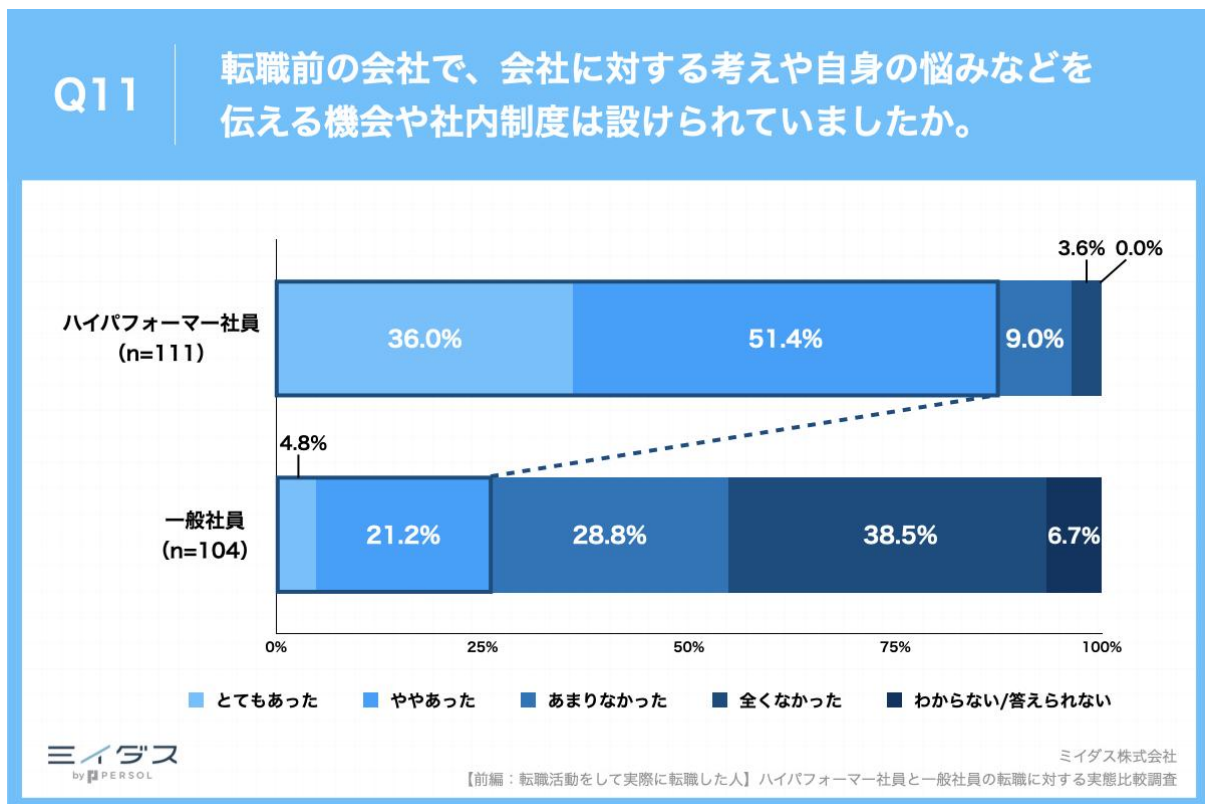
<一般社員 (n=80) >

- ・ 転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで：32.5%
- ・ 転職活動を開始してから、内定をもらうまで：23.8%
- ・ 内定が出てから、会社に転職を伝えるまで：8.8%
- ・ 会社に転職を伝えた時：5.0%

- ・ いつのタイミングでも改善方法を提示されるなら考え直す : 5.0%
- ・ いつのタイミングでも考え直さない : 25.0%
- ・ その他 : 0.0%

■ハイパーフォーマー社員の 87.4%が、転職前の会社で「会社に対する考えや自身の悩みなどを伝える機会・社内制度があった」と回答、一般社員より 61.4 ポイント高い結果に

「Q11.転職前の会社で、会社に対する考えや自身の悩みなどを伝える機会や社内制度は設けられていましたか。」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員 (n=111) は「とてもあった」「ややあった」の合計が 87.4%、一般社員 (n=104) は「とてもあった」「ややあった」の合計が 26.0%という回答になりました。



<ハイパーフォーマー社員 (n=111) >

- ・ とてもあった : 36.0%
- ・ ややあった : 51.4%
- ・ あまりなかった : 9.0%

- ・ 全くなかった：3.6%
- ・ わからない/答えられない：0.0%

< 一般社員 (n=104) >

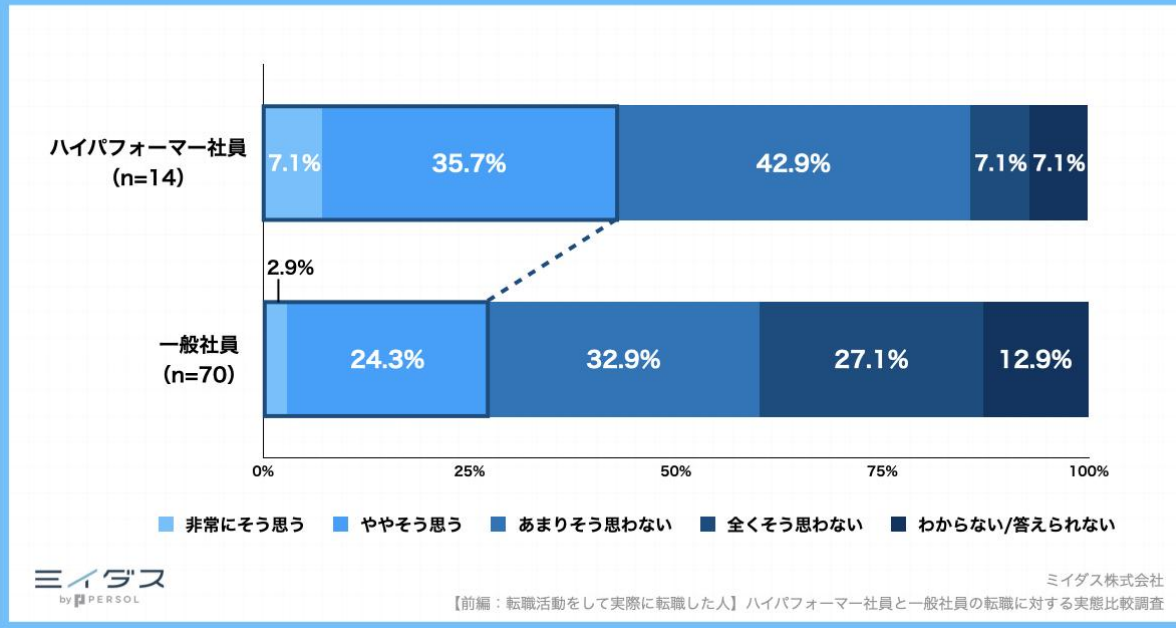
- ・ とてもあった：4.8%
- ・ ややあった：21.2%
- ・ あまりなかった：28.8%
- ・ 全くなかった：38.5%
- ・ わからない/答えられない：6.7%

■ハイパーフォーマー社員の 42.8%、一般社員の 27.2%が、「会社に対する考えや自身の悩みなどを伝える機会や社内制度があれば、転職に至らなかった」と実感

Q11で「あまりなかった」「全くなかった」と回答した方に、「Q12.会社に対する考えや自身の悩みなどを伝える機会や社内制度があれば、転職に至らなかったと思いますか。」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員 (n=14) は「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計が 42.8%、一般社員 (n=70) は「非常にそう思う」「ややそう思う」の合計が 27.2%という回答になりました。

Q12

会社に対する考えや自身の悩みなどを伝える機会や社内制度があれば、転職に至らなかったと思いますか。



<ハイパフォーマー社員 (n=14) >

- ・ 非常にそう思う : 7.1%
- ・ ややそう思う : 35.7%
- ・ あまりそう思わない : 42.9%
- ・ 全くそう思わない : 7.1%
- ・ わからない/答えられない : 7.1%

<一般社員 (n=70) >

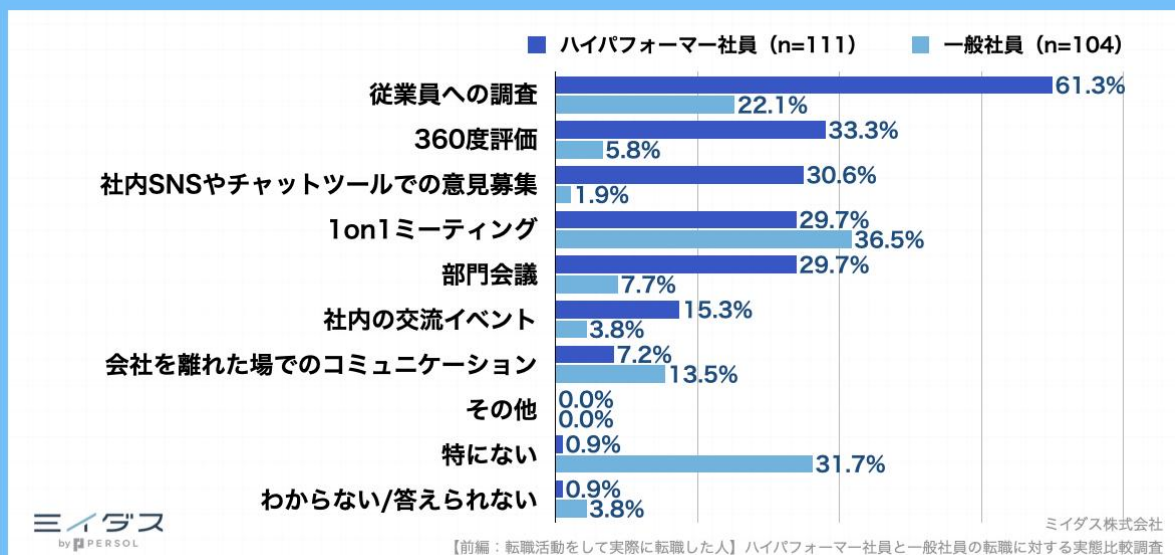
- ・ 非常にそう思う : 2.9%
- ・ ややそう思う : 24.3%
- ・ あまりそう思わない : 32.9%
- ・ 全くそう思わない : 27.1%
- ・ わからない/答えられない : 12.9%

■会社に対する本音を言いやすい制度、ハイパフォーマー社員は「従業員への調査」、一般社員は「1on1 ミーティング」

「Q13.転職前や後に限らず、会社に対する本音や気持ちについて、「こういう時が本音を言いやすい」という場や機会、制度はありますか。(複数回答)」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員(n=111)は「従業員への調査(例:アンケート調査、エンゲージメントサーベイ、組織サーベイなど)」が61.3%、一般社員(n=104)は「1on1ミーティング」が36.5%という回答になりました。

Q13

転職前や後に限らず、会社に対する本音や気持ちについて、「こういう時が本音を言いやすい」という場や機会、制度はありますか。(複数回答)



< TOP3 : ハイパーフォーマー社員 (n=111) >

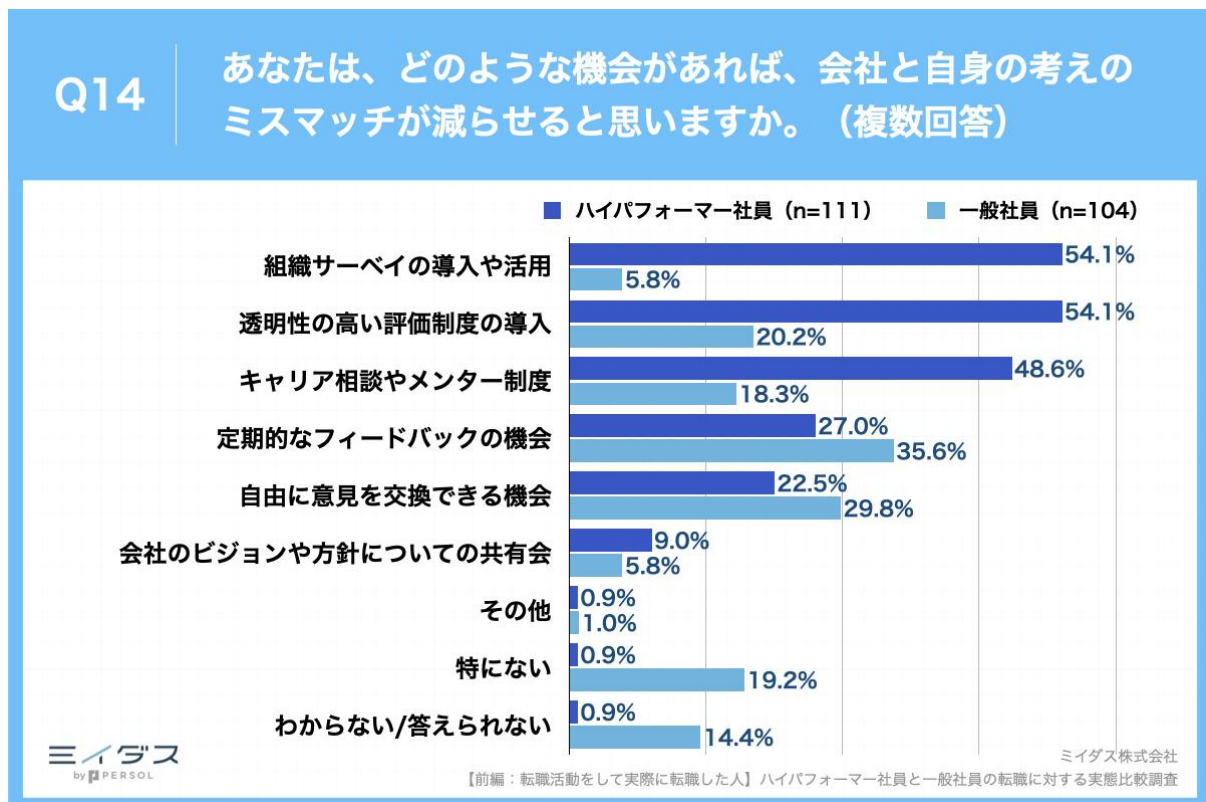
- ・ 従業員への調査 (例 : アンケート調査、エンゲージメントサーベイ、組織サーベイなど) : 61.3%
- ・ 360度評価 : 33.3%
- ・ 社内 SNS やチャットツールでの意見募集 : 30.6%

< TOP3 : 一般社員 (n=104) >

- ・ 1on1 ミーティング : 36.5%
- ・ 従業員への調査 (例 : アンケート調査、エンゲージメントサーベイ、組織サーベイなど) : 22.1%
- ・ 会社を離れた場でのコミュニケーション (例 : 飲み会など) : 13.5%

■会社と自身の考えのミスマッチが減らせる機会、ハイパーフォーマー社員の半数以上が「組織サーベイの導入や活用」「透明性の高い評価制度の導入」と回答

「Q14.あなたは、どのような機会があれば、会社と自身の考えのミスマッチが減らせると思いますか。（複数回答）」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員（n=111）は「組織サーベイの導入や活用」が54.1%、「透明性の高い評価制度の導入」が54.1%、一般社員（n=104）は「定期的なフィードバックの機会」が35.6%という回答になりました。一般社員は自分の意見を直接言える機会を求めている一方で、ハイパーフォーマー社員は、客観的に意見を言える機会や制度がミスマッチを減らす機会になるといえそうです。



<TOP3：ハイパーフォーマー社員（n=111）>

- ・ 組織サーベイの導入や活用：54.1%
- ・ 透明性の高い評価制度の導入：54.1%
- ・ キャリア相談やメンター制度：48.6%

<TOP3：一般社員（n=104）>

- ・ 定期的なフィードバックの機会：35.6%
- ・ 自由に意見を交換できる機会：29.8%
- ・ 透明性の高い評価制度の導入：20.2%

■まとめ

転職を考え始めたきっかけとしては、ハイパフォーマー社員は「成長やキャリアアップの機会が限られていた」（64.9%）、一般社員は「上司や同僚など人間関係に不満があった」（42.3%）が最多となり、転職活動を開始した理由でも、ハイパフォーマー社員は「自分の成長やキャリアアップを図りたかった」（54.1%）、一般社員は「給与を上げたかった」（44.2%）と、ハイパフォーマー社員はよりキャリアアップの機会を求めて転職活動を行っていることが読み解けます。

また、一般社員は転職を始めたきっかけ（Q1）に対する回答として「上司や同僚など人間関係に不満があった」（42.3%）が最多となったものの、「給料が低かった」（41.3%）との回答も同程度となったのが特徴的でした。退職理由に関して「本音を伝えなかった（Q6）」、「悩みを伝える機会・社内制度がなかった（Q11）」との回答が多いことから、会社に対して能動的に伝えないことが明らかになりました。さらに会社とのミスマッチが減らせる機会として「定期的なフィードバックの機会」（35.6%）「自由に意見を交換できる機会」（29.8%）があがったことから、一般社員に対しては企業側が積極的に介入し、社員の本音を知ろうとする姿勢が求められているといえそうです。

一方、ハイパフォーマー社員は退職理由に関して「本音を伝えた（Q6）」は約9割、転職先を決めた理由も「給与が高い」「希望の勤務ができる」「成長やキャリアアップができる」（Q5）がほぼ同程度となりました。さらに会社から「昇進の機会」（55.0%）「成長機会」（39.6%）といった働きかけがあれば踏みどまると回答しており、成長実感やキャリアアップの提供が離職防止につながるといえそうです。

今回の調査では、ハイパフォーマー社員と一般社員の転職理由や転職活動の実態が明らかになりました。離職に有効な対策として、社員の本音を積極的に知ろうとする姿勢が求められるケースや社員の成長やキャリアアップの機会を提供するケースがあり、企業は社員それぞれの適性や考えに応じて適切な対応をとる必要があることが分かります。社員一人ひとり

の適性を知るためのコンピテンシー診断やエンゲージメントサーベイなどを行い、理解を深めることで、企業の持続的な成長と社員の満足度向上が期待でき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_09?type=docs

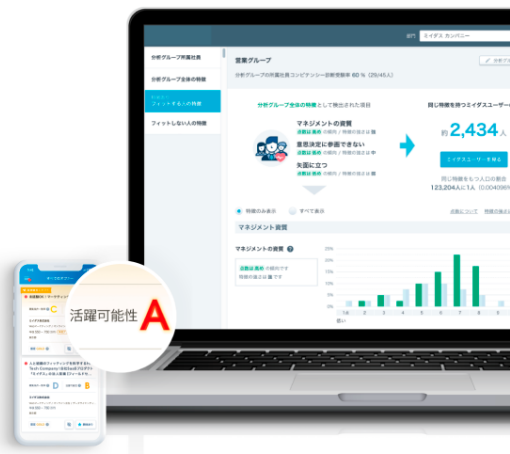
■中途採用サービス『ミイダス』について

面接だけで決めない中途採用

ミイダス

採用から育成まで

一気通貫で活用できる活用創出ツール



『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 52 万人以上（2024 年 6 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/>

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分かる

『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分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にも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

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ができる、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分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>

助成金・補助金検索サービス <https://corp.miidas.jp/landing/subsidy>

活躍ラーニング <https://corp.miidas.jp/landing/learning>

コンピテンシー活用講座 https://corp.miidas.jp/landing/competency_training_courses

バイアス診断ゲーム研修講座 https://corp.miidas.jp/landing/bias_training_courses

「健康経営優良法人」認定取得支援サービス <https://corp.miidas.jp/landing/hpm>

■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。2024 年には「ITreview Grid Award 2024 Spring」にて、3 部門（ダイレクトリクルーティングサービス、適性検査サービス、エンゲージメントサービスツール）で 5 期連続で最高位の「Leader」を受賞、「ITreview Best Software in Japan 2024」TOP50 に選出されるなど多くの受賞実績があります。

公式 HP : <https://miidas.co.jp/>

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_award2023/

ITreview Grid Award 2024 Spring : https://www.itreview.jp/award/2024_spring.html

ITreview Best Software in Japan 2024 : <https://www.itreview.jp/best-software/2024>

【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