

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27日

**【後編：転職活動をしたが今の会社に残った人の比較調査】『ハイパフォーマー社員』が転職を思いとどまった理由は「昇給の機会」が最多
透明性の高い評価制度と傾聴力がカギに
～転職したい社員へ人事ができることとは？～**

「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年以内に転職活動をするも現在の会社にとどまった会社員215人（ハイパフォーマー社員109人、一般社員106人）を対象に、【後編：転職活動をしたが今の会社に残った人の比較調査】を実施しましたので、お知らせいたします。本調査では、ハイパフォーマー社員※と一般社員の転職における行動を比較し、「転職を思いとどまった理由」や「会社とのミスマッチが減らせる機会」を可視化しています。

【前編：転職活動をして実際に転職した人の比較調査】はこちら
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000060.000099622.html>

■調査サマリー

【後編：転職活動をしたが今の会社に残った人】 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

転職を思いとどまった理由、
第1位「昇給の機会が提供されたため」
(ハイパーフォーマー社員：26.6%、一般社員：16.0%)

TOPIC 02

ハイパーフォーマー社員の**84.3%**が、「会社に対する考えや自信の悩みを伝える機会や制度があることで、転職を思いとどまった」と回答、一般社員より**19.3ポイント**高い結果に

TOPIC 03

会社とのミスマッチが減らせる機会、
ハイパーフォーマー社員・一般社員ともに、
「**透明性の高い評価制度の導入**」が最多

- ・ TOPIC01 転職を思いとどまった理由、第1位「昇給の機会が提供されたため」
(ハイパーフォーマー社員：26.6%、一般社員：16.0%)
- ・ TOPIC02 ハイパーフォーマー社員の84.3%が、「会社に対する考えや自信の悩みを伝える機会や制度があることで、転職を思いとどまった」と回答、一般社員より19.3ポイント高い結果に
- ・ TOPIC03 会社とのミスマッチが減らせる機会、ハイパーフォーマー社員・一般社員ともに、「透明性の高い評価制度の導入」が最多

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

https://corp.miidas.jp/documents/rr_10?type=docs

■調査概要

調査名称：【後編：転職活動をしたが今の会社に残った人】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7月1日

有効回答：直近3年以内に転職活動をするも現在の会社にとどまった、ハイパフォーマー社員109名と一般社員106名、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。

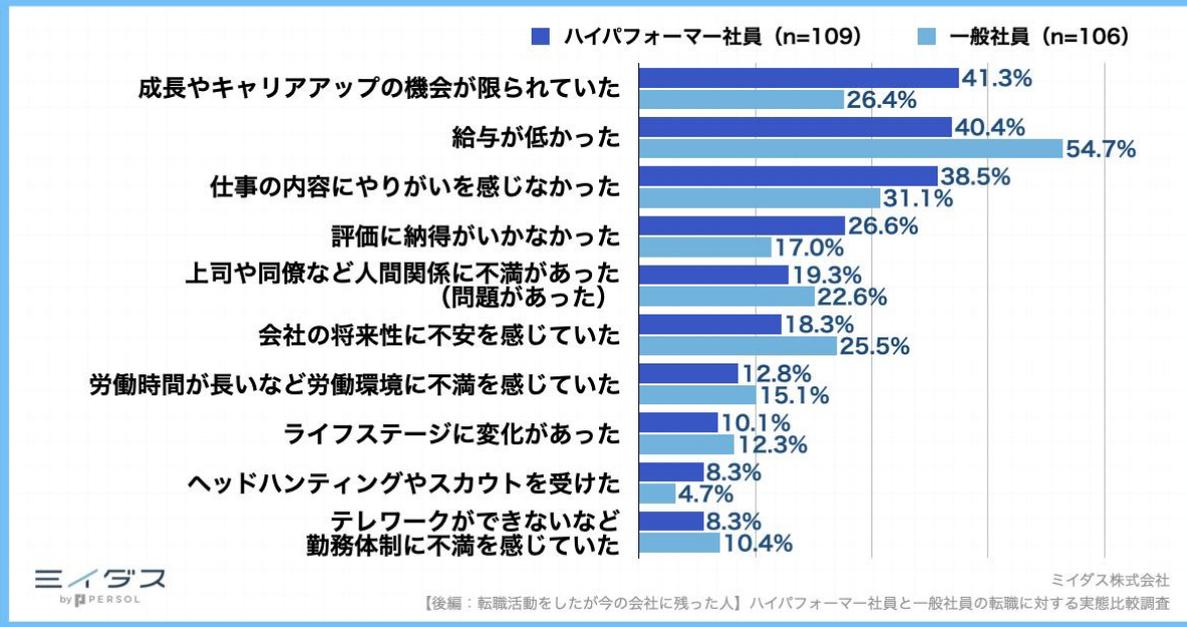
URL：<https://corp.miidas.jp/>

■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「給与が低かった」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=109）は「成長やキャリアアップの機会が限られていた」が41.3%、一般社員（n=106）は「給与が低かった」が54.7%という回答になりました。ハイパフォーマー社員は前編：転職経験者のハイパフォーマーと同じ結果となりました。

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 : ハイパーフォーマー社員 (n=109) >

- ・ 成長やキャリアアップの機会が限られていた : 41.3%
- ・ 給与が低かった : 40.4%
- ・ 仕事の内容にやりがいを感じなかった : 38.5%

< TOP3 : 一般社員 (n=106) >

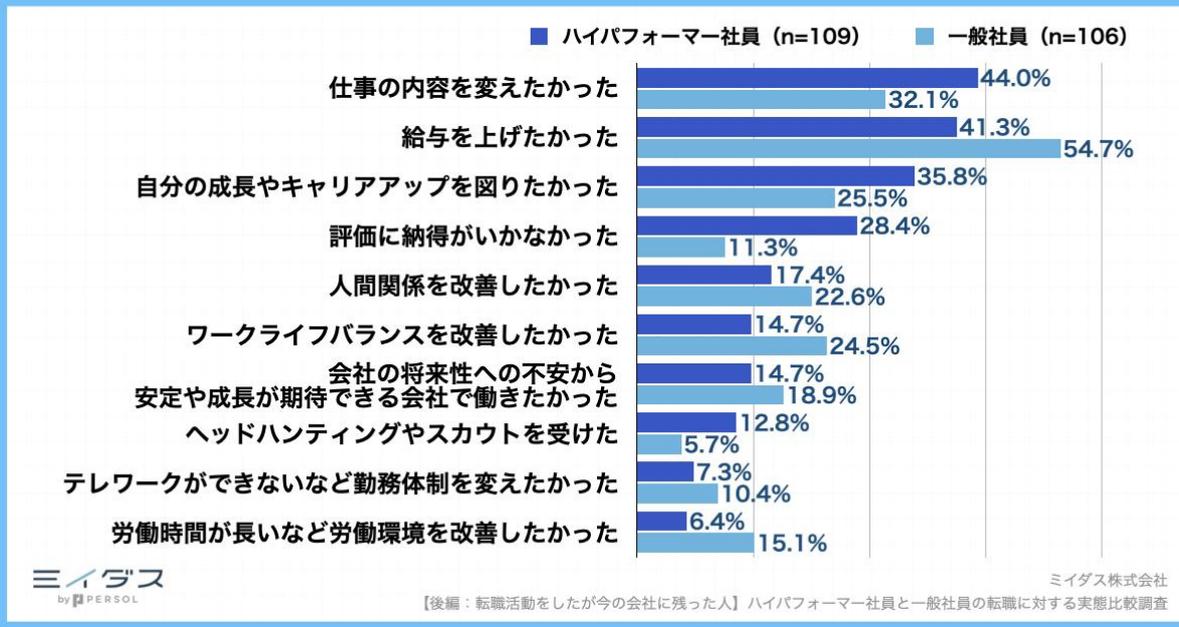
- ・ 給与が低かった : 54.7%
- ・ 仕事の内容にやりがいを感じなかった : 31.1%
- ・ 成長やキャリアアップの機会が限られていた : 26.4%

■転職活動を開始した理由、ハイパーフォーマー社員は「仕事の内容を変えたかった」、一般社員は「給与を上げたかった」の声多数

「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=109) は「仕事の内容を変えたかった」が 44.0%、一般社員 (n=106) は「給与を上げたかった」が 54.7%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 : ハイパーフォーマー社員 (n=109) >

- ・ 仕事の内容を変えたかった : 44.0%
- ・ 給与を上げたかった : 41.3%
- ・ 自分の成長やキャリアアップを図りたかった : 35.8%

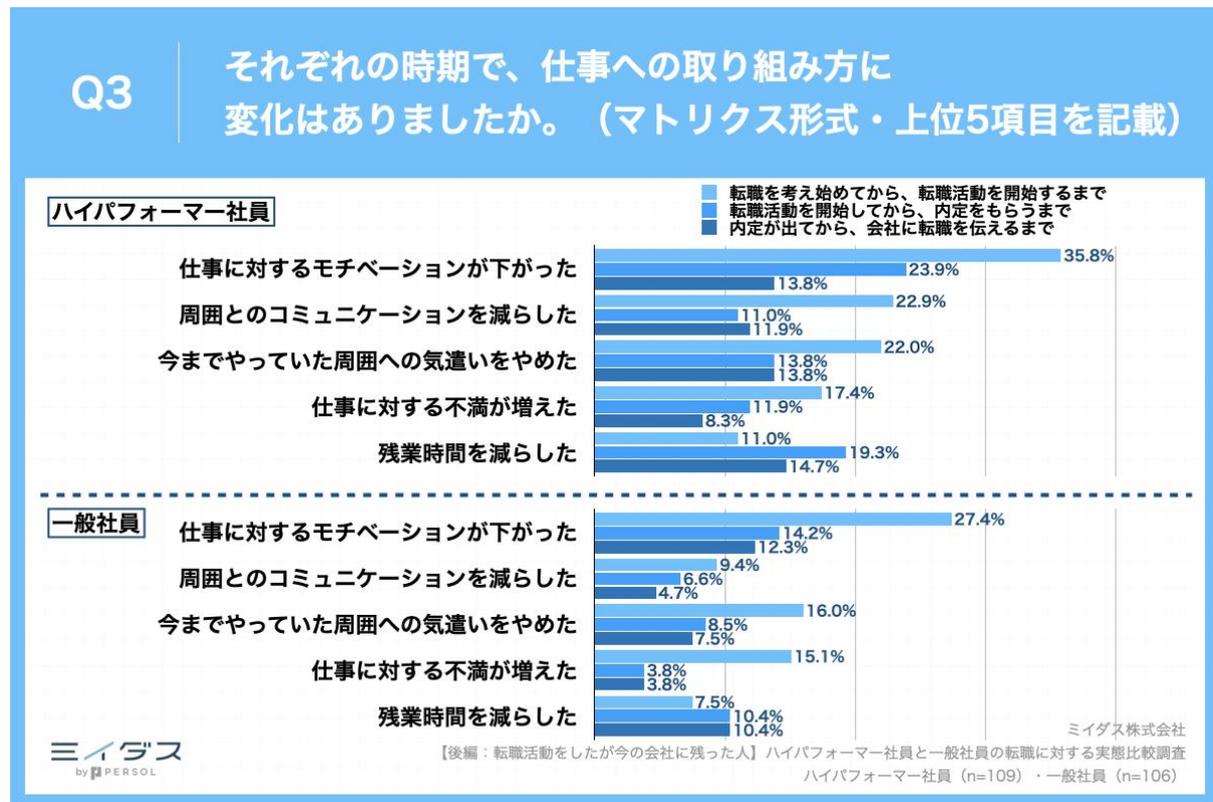
< TOP3 : 一般社員 (n=106) >

- ・ 給与を上げたかった : 54.7%
- ・ 仕事の内容を変えたかった : 32.1%
- ・ 自分の成長やキャリアアップを図りたかった : 25.5%

■仕事への取り組み方の変化、転職を考え始めてから、転職活動を開始するまでに「仕事に対するモチベーションが下がった」という実態

「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、ハイパーフォーマー社員 (n=109) は「転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで」では「仕事に対するモチベーションが下がった」が 35.8%、一般

社員 (n=106) は「転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで」では「仕事に対するモチベーションが下がった」が 27.4% などという回答になりました。



< TOP3 : ハイパフォーマー社員 (n=109) >

転職を考え始めてから、転職活動を開始するまで

- ・ 仕事に対するモチベーションが下がった : 35.8%
- ・ 周囲とのコミュニケーションを減らした : 22.9%
- ・ 今までやっていた周囲への気遣いをやめた : 22.0%

転職活動を開始してから、内定をもらうまで

- ・ 仕事に対するモチベーションが下がった : 23.9%
- ・ 特に変えなかった : 20.2%
- ・ 残業時間を減らした : 19.3%

内定が出てから、会社に転職を伝えるまで

- ・ 残業時間を減らした : 14.7%
- ・ 特に変えなかった : 14.7%
- ・ 仕事に対するモチベーションが下がった : 13.8%

- ・ 今までやっていた周囲への気遣いをやめた：13.8%
- ・ 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）：13.8%

<TOP3：一般社員（n=106）>

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：35.8%
- ・ 仕事に対するモチベーションが下がった：27.4%
- ・ 今までやっていた周囲への気遣いをやめた：16.0%

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：34.9%
- ・ 仕事に対するモチベーションが下がった：14.2%
- ・ 残業時間を減らした：10.4%

内定が出てから、会社に転職を伝えるまで

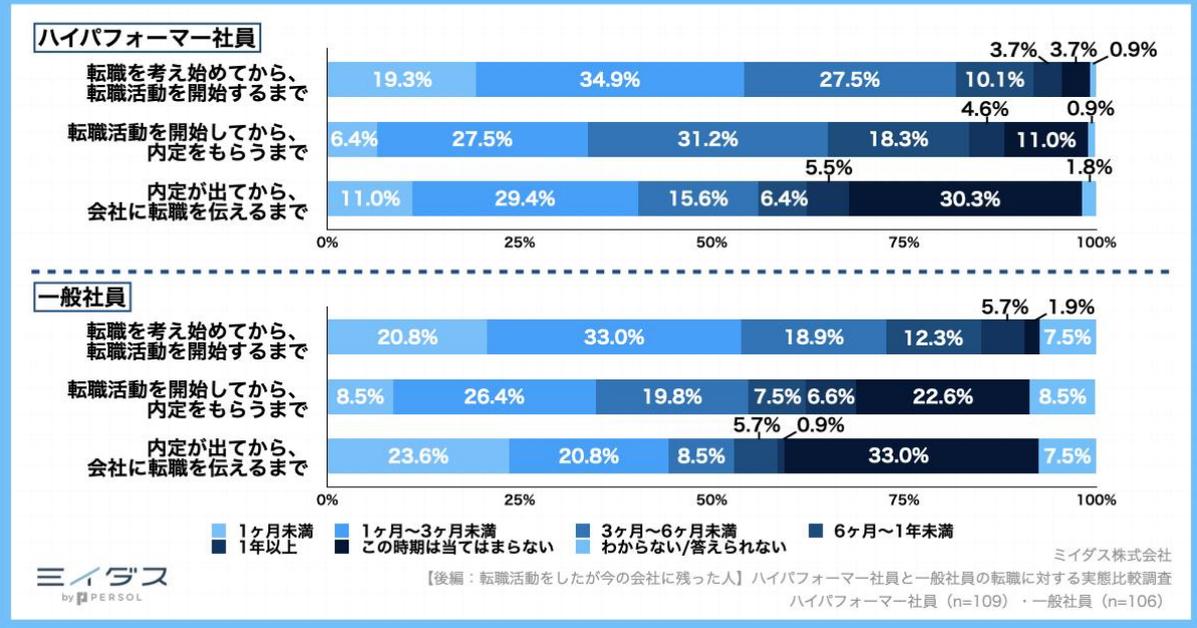
- ・ 特に変えなかった：31.1%
- ・ 仕事に対するモチベーションが下がった：12.3%
- ・ 新しい仕事を避けるようになった：10.4%
- ・ 残業時間を減らした：10.4%

■転職活動を開始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=109）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34.9%、一般社員（n=106）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33.0%などという回答になりました。

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)



<ハイパーフォーマー社員 (n=109) >

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：19.3%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満：34.9%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：27.5%
- ・ 6ヶ月～1年未満：10.1%
- ・ 1年以上：3.7%
- ・ この時期は当てはまらない：3.7%
- ・ わからない/答えられない：0.9%

転職活動を開始してから、内定をもらうまで

- ・ 1ヶ月未満：6.4%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満：27.5%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：31.2%
- ・ 6ヶ月～1年未満：18.3%
- ・ 1年以上：4.6%
- ・ この時期は当てはまらない：11.0%

- ・ 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 : 11.0%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満 : 29.4%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満 : 15.6%
- ・ 6ヶ月～1年未満 : 6.4%
- ・ 1年以上 : 5.5%
- ・ この時期は当てはまらない : 30.3%
- ・ わからない/答えられない : 1.8%

< 一般社員 (n=106) >

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 : 20.8%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満 : 33.0%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満 : 18.9%
- ・ 6ヶ月～1年未満 : 12.3%
- ・ 1年以上 : 5.7%
- ・ この時期は当てはまらない : 1.9%
- ・ わからない/答えられない : 7.5%

転職活動を開始してから、内定をもらうまで

- ・ 1ヶ月未満 : 8.5%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満 : 26.4%
- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満 : 19.8%
- ・ 6ヶ月～1年未満 : 7.5%
- ・ 1年以上 : 6.6%
- ・ この時期は当てはまらない : 22.6%
- ・ わからない/答えられない : 8.5%

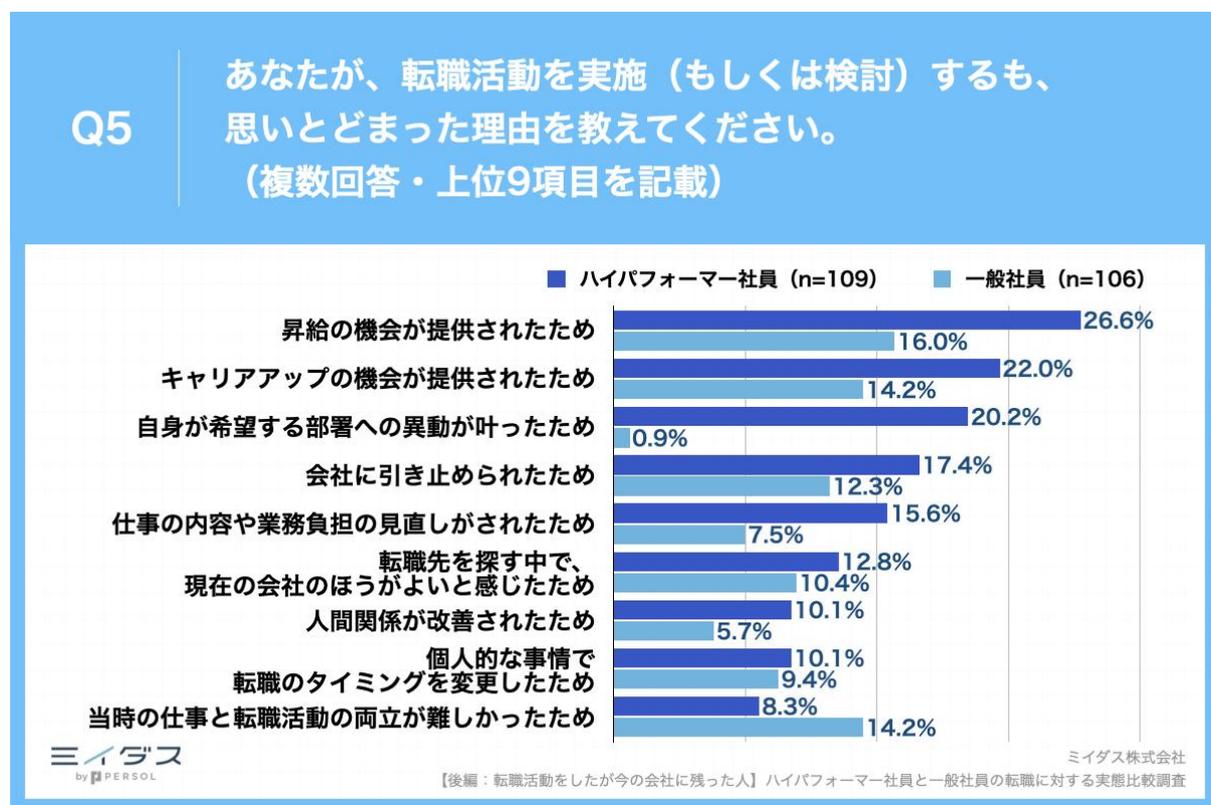
内定が出てから、会社に転職を伝えるまで

- ・ 1ヶ月未満 : 23.6%
- ・ 1ヶ月～3ヶ月未満 : 20.8%

- ・ 3ヶ月～6ヶ月未満：8.5%
- ・ 6ヶ月～1年未満：5.7%
- ・ 1年以上：0.9%
- ・ この時期は当てはまらない：33.0%
- ・ わからない/答えられない：7.5%

■転職を思いとどまった理由、第1位「昇給の機会が提供されたため」

「Q5.あなたが、転職活動を実施（もしくは検討）するも、思いとどまっ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=109）は「昇給の機会が提供されたため」が26.6%、一般社員（n=106）は「昇給の機会が提供されたため」が16.0%という回答になりました。



< TOP3：ハイパーフォーマー社員（n=109） >

- ・ 昇給の機会が提供されたため：26.6%
- ・ キャリアアップの機会が提供されたため：22.0%

- ・自身が希望する部署への異動が叶ったため：20.2%

<TOP3：一般社員（n=106）>

- ・昇給の機会が提供されたため：16.0%
- ・キャリアアップの機会が提供されたため：14.2%
- ・当時の仕事と転職活動の両立が難しかったため：14.2%

■ハイパーフォーマー社員は「家族の反対」、一般社員は「転職回数を増やしたくなかったから」などの理由も

Q5で「わからない/答えられない」以外を回答した方に、「Q6.Q5で回答した以外に、転職を検討するも、思いとどまった理由があれば、自由に教えてください。（自由回答）」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員（n=102）は「家族の反対」、一般社員（n=75）は「転職回数を増やしたくなかったから」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=102）：自由回答・一部抜粋>

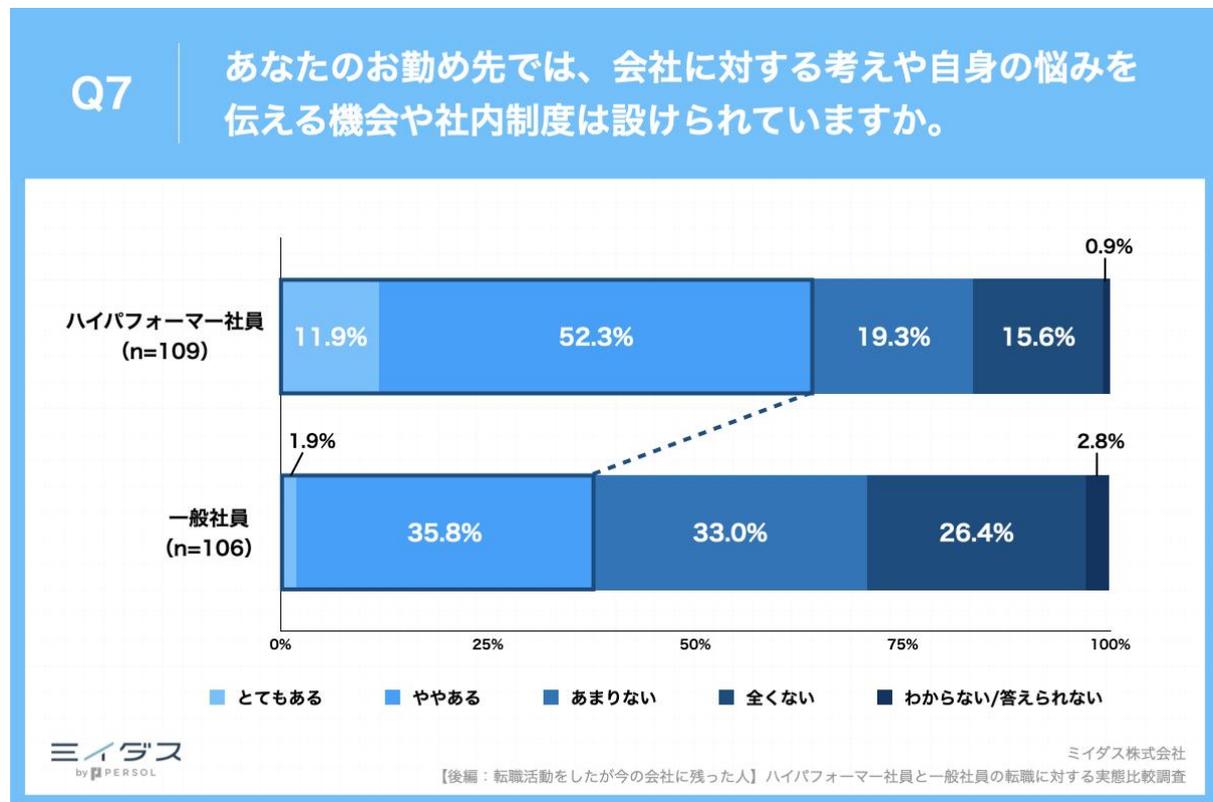
- ・46歳：家族の反対。
- ・40歳：介護など、生活に大きな変化があった。
- ・47歳：企業年金をもらいたいから。
- ・33歳：両立できる様な環境を作ってもらえたため。
- ・42歳：周りの人間関係・つきあいを断ち切れなかった。

<一般社員（n=75）：自由回答・一部抜粋>

- ・46歳：内定がなかなか取れず転職活動に疲れた。
- ・40歳：現在の職場よりいいと思える転職先がなかった。
- ・34歳：今より良い環境となる保証がなかったから。
- ・42歳：転職回数を増やしたくなかったから。
- ・35歳：メンバーから引き留めを受けたため。

■ハイパーフォーマー社員の64.2%が、「会社に対する考えや自身の悩みなどを伝える機会・社内制度がある」と回答、一般社員より26.5ポイント高い結果に

「Q7.あなたのお勤め先では、会社に対する考えや自身の悩みを伝える機会や社内制度は設けられていますか。」と質問したところ、ハイパフォーマー社員（n=109）は「とてもある」「ややある」の合計が64.2%、一般社員（n=106）は「とてもある」「ややある」の合計が37.7%という回答になりました。



<ハイパフォーマー社員 (n=109) >

- ・ とてもある : 11.9%
- ・ ややある : 52.3%
- ・ あまりない : 19.3%
- ・ 全くない : 15.6%
- ・ わからない/答えられない : 0.9%

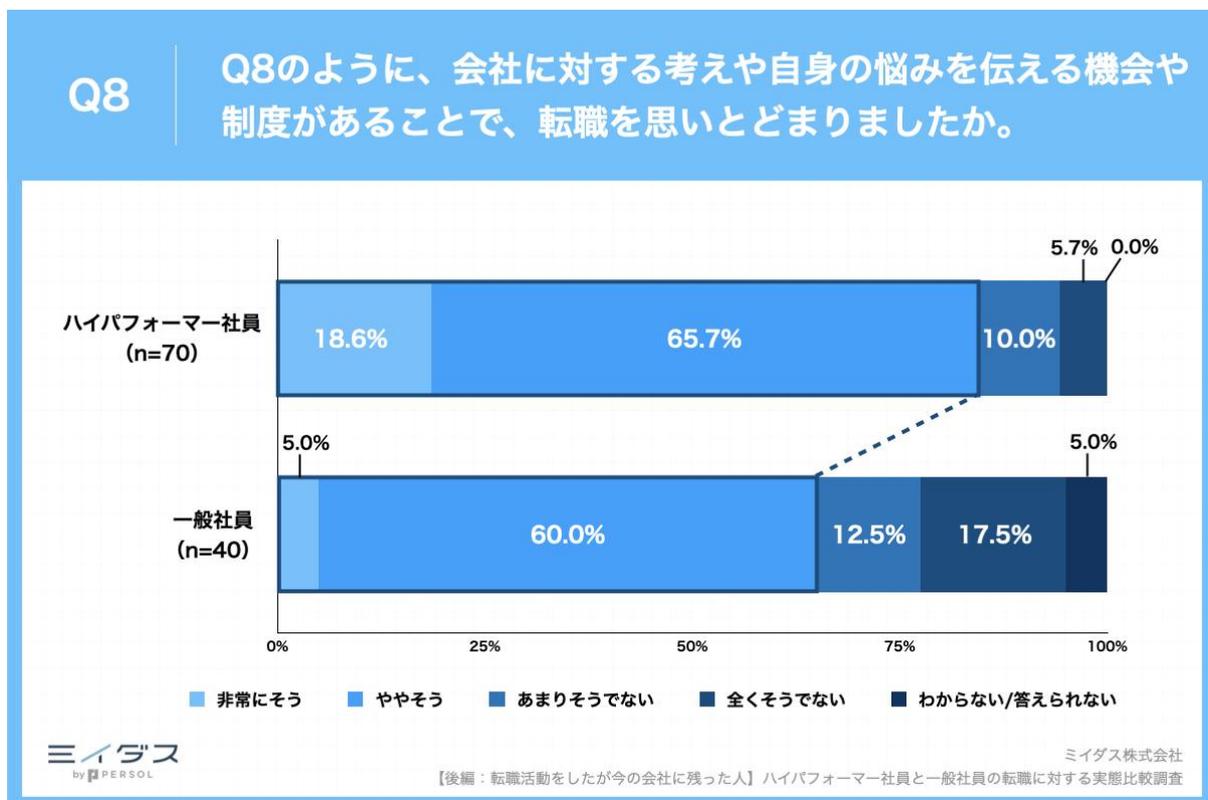
<一般社員 (n=106) >

- ・ とてもある : 1.9%
- ・ ややある : 35.8%
- ・ あまりない : 33.0%
- ・ 全くない : 26.4%

・ わからない/答えられない : 2.8%

■ハイパーフォーマー社員の 84.3%、一般社員の 65.0%から、「会社に対する考えや自身の悩みを伝える機会や制度があることで、転職を思いとどまった」の声

Q7で「とてもある」「ややある」と回答した方に、「Q8.Q7のように、会社に対する考えや自身の悩みを伝える機会や制度があることで、転職を思いとどまりましたか。」と質問したところ、ハイパーフォーマー社員 (n=70) は「非常にそう」「ややそう思う」の合計が 84.3%、一般社員 (n=40) は「非常にそう」「ややそう思う」の合計が 65.0%という回答になりました。前編の転職経験者と比較すると、この割合はいずれも 40 ポイント前後も高く、転職を思いとどまった人の職場では伝える機会や制度があるだけでなく、それが活用されていると言えそうです。



<ハイパーフォーマー社員 (n=70) >

- ・ 非常にそう : 18.6%
- ・ ややそう : 65.7%

- ・ あまりそうでない : 10.0%
- ・ 全くそうでない : 5.7%
- ・ わからない/答えられない : 0.0%

< 一般社員 (n=40) >

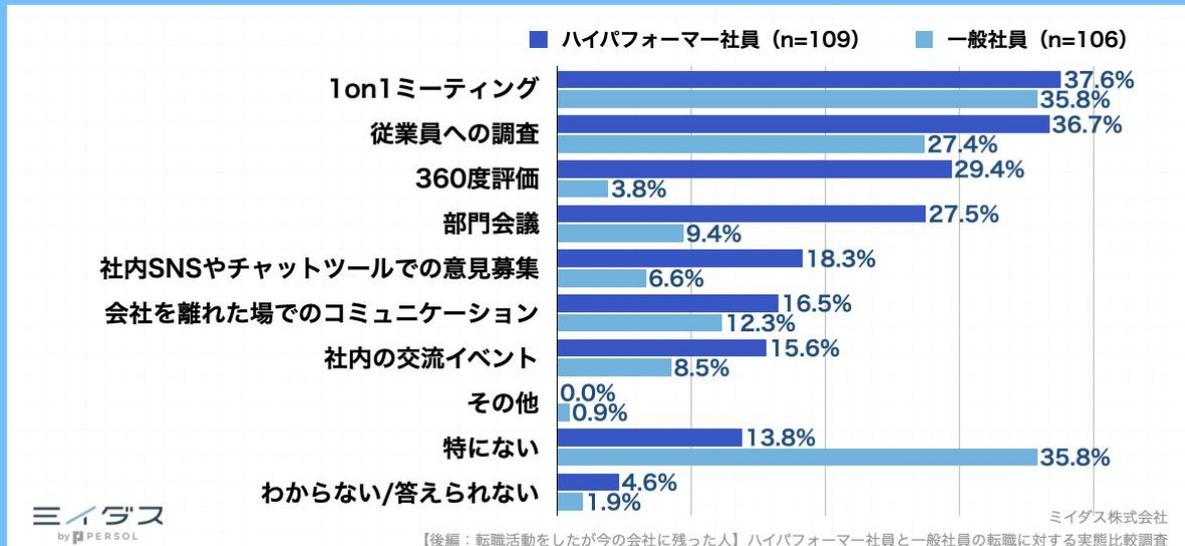
- ・ 非常にそう : 5.0%
- ・ ややそう : 60.0%
- ・ あまりそうでない : 12.5%
- ・ 全くそうでない : 17.5%
- ・ わからない/答えられない : 5.0%

■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・一般社員ともに「1on1 ミーティング」が最多

「Q9.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、ハイパフォーマー社員 (n=109) は「1on1 ミーティング」が 37.6%、一般社員 (n=106) は「1on1 ミーティング」「特にない」が 35.8%という回答になりました。

Q9

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=109) >

- ・ 1on1 ミーティング：37.6%
- ・ 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）：36.7%
- ・ 360度評価：29.4%

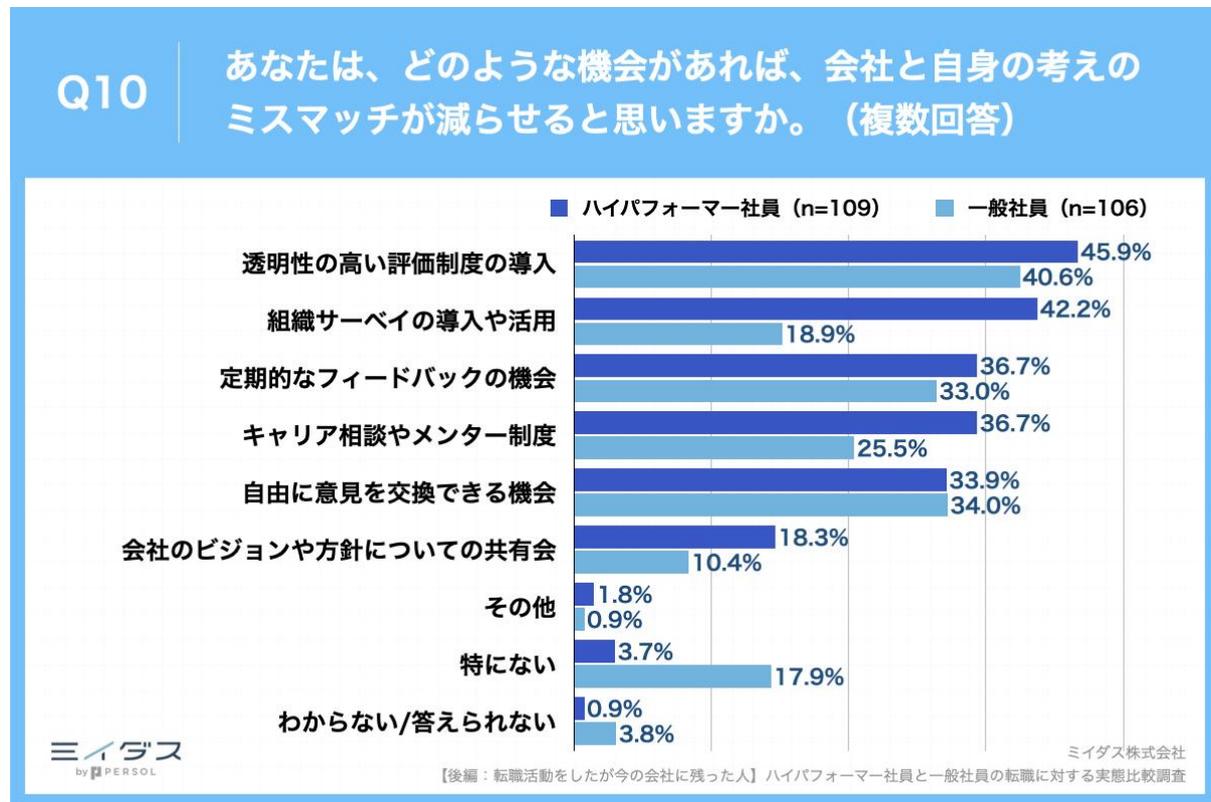
< TOP3：一般社員 (n=106) >

- ・ 1on1 ミーティング：35.8%
- ・ 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）：27.4%
- ・ 会社を離れた場でのコミュニケーション（例：飲み会など）：12.3%

■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・一般社員ともに、「透明性の高い評価制度の導入」が最多

「Q10.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=109) は

「透明性の高い評価制度の導入」が45.9%、一般社員（n=106）は「透明性の高い評価制度の導入」が40.6%という回答になりました。また、「組織サーベイの導入や活用」は前編調査と同様、ハイパーフォーマー社員の支持は一般社員の約2倍と高く、客観的に意見を言える機会や制度が求められる結果となりました。



< TOP3 : ハイパーフォーマー社員 (n=109) >

- ・ 透明性の高い評価制度の導入 : 45.9%
- ・ 組織サーベイの導入や活用 : 42.2%
- ・ 定期的なフィードバックの機会 : 36.7%
- ・ キャリア相談やメンター制度 : 36.7%

< TOP3 : 一般社員 (n=106) >

- ・ 透明性の高い評価制度の導入 : 40.6%
- ・ 自由に意見を交換できる機会 : 34.0%
- ・ 定期的なフィードバックの機会 : 33.0%

■まとめ

転職を考え始めたきっかけに関して、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」（41.3%）、一般社員は「給与が低かった」（54.7%）が最多となり、前編調査と同様にハイパフォーマー社員がよりキャリアアップの機会を求めていることが明らかになりました。

また、転職を思いとどまった理由では、第1位「昇給の機会が提供されたため」（ハイパフォーマー社員：26.6%、一般社員：16.0%）の結果が出ており、前編調査の転職先を決めた一番の理由の（第一位：給与が高い）からも、転職に踏み出す/現職に留まる要因として「給与の高さ」が大きく関係していることが分かります。さらに、転職を思いとどまった人で、「勤務先には、会社に対する考えや自身の悩みなどを伝える機会・社内制度がある」と回答した人のうち、ハイパフォーマー社員の84.3%、一般社員の65.0%が「会社に対する考えや自身の悩みを伝える機会や制度があることで、転職を思いとどまった」と回答しています。これは前編調査の転職経験者と比較するといずれも40ポイント前後高い結果となっており、社員が転職を思いとどまるためには、「自身の悩みを伝える機会や制度を用意するだけでなく、活用できていることが重要」だといえます。最後に、会社と自身の考えのミスマッチが減らせる機会については、ハイパフォーマー社員・一般社員ともに、「透明性の高い評価制度の導入」が最多となりました。「組織サーベイの導入や活用」は前編調査と同様の傾向で、ハイパフォーマー社員の支持は42.2%で一般社員の約2倍と高く、客観的に意見を言える機会や制度が求められる結果となりました。

今回の調査では、ハイパフォーマー社員と一般社員が転職を考え始めたきっかけ、転職を思いとどまった要因が明らかになりました。また、転職経験者と転職を思いとどまった人の共通点、転職経験の有無に関係なくハイパフォーマーの共通点も明らかになりました。転職を思いとどまった人の職場では「意見を言う機会や制度があるだけでなく、その制度を十分に活用している」といえますし、ハイパフォーマーが転職を考えるきっかけは「成長やキャリアアップ」という結果になりました。企業は社員のはたらきがいやコンディションを把握できるエンゲージメントサーベイや組織サーベイを活用し、社員一人ひとりと向き合う環境を整えることが、組織課題の解決の鍵となるでしょう。

▼本調査のレポートダウンロードはこちら

https://corp.miidas.jp/documents/rr_10?type=docs

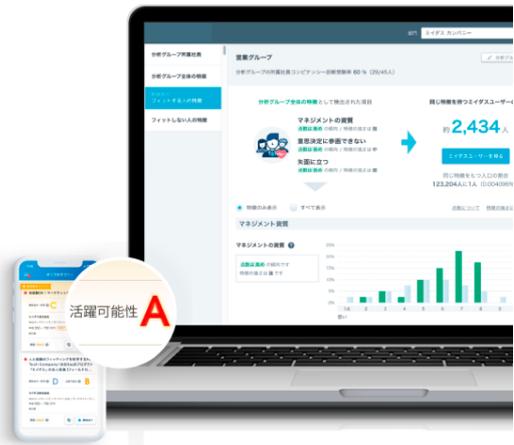
■中途採用サービス『ミイダス』について

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・二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
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してい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