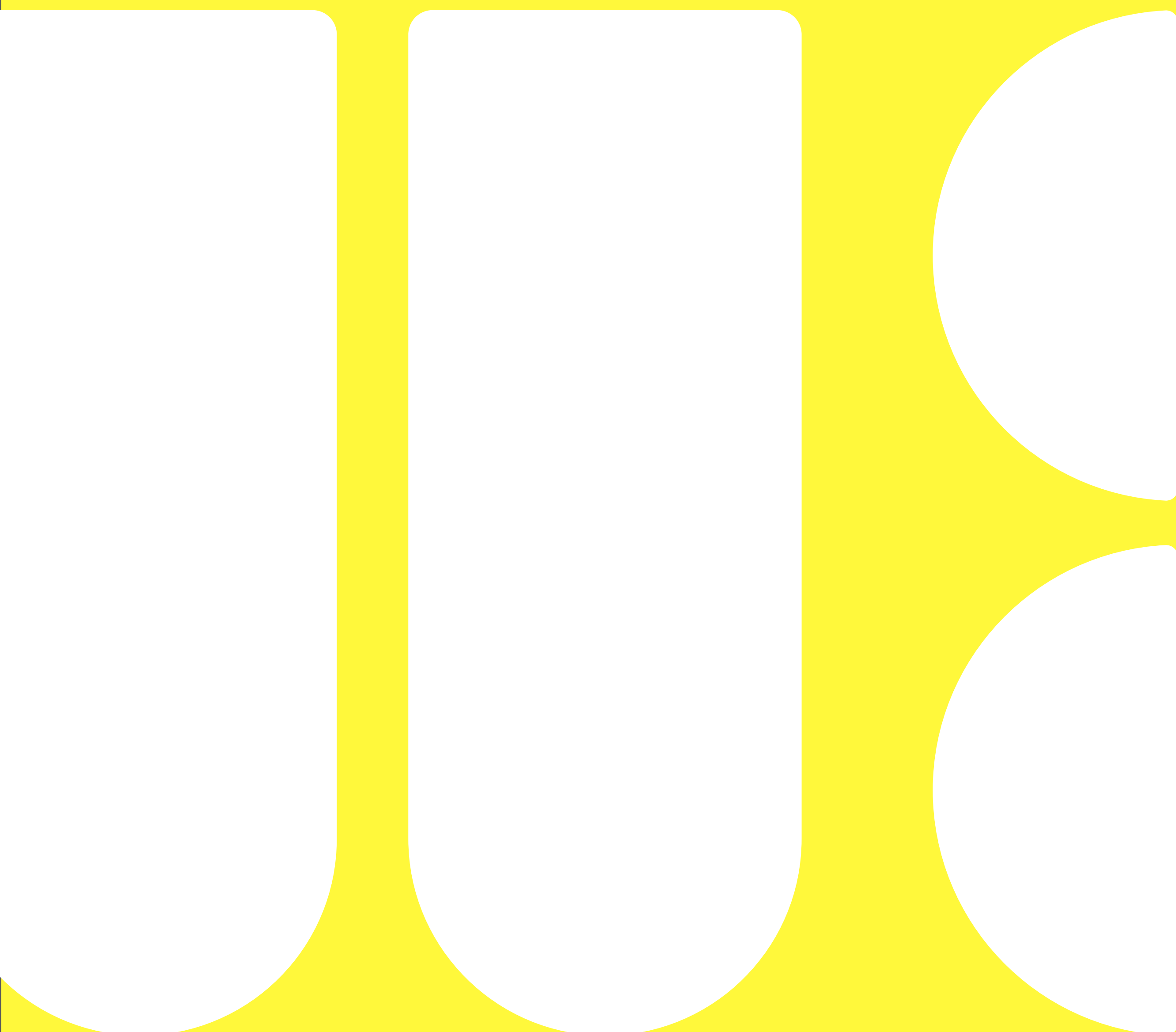




WE DIVISION
CULTURE
DECK

CONTENTS

01 会社紹介

02 WE事業部とは？

03 私たちの事業

04 働く人とカルチャー



01.

ABOUT Zenken

Zenkenについて



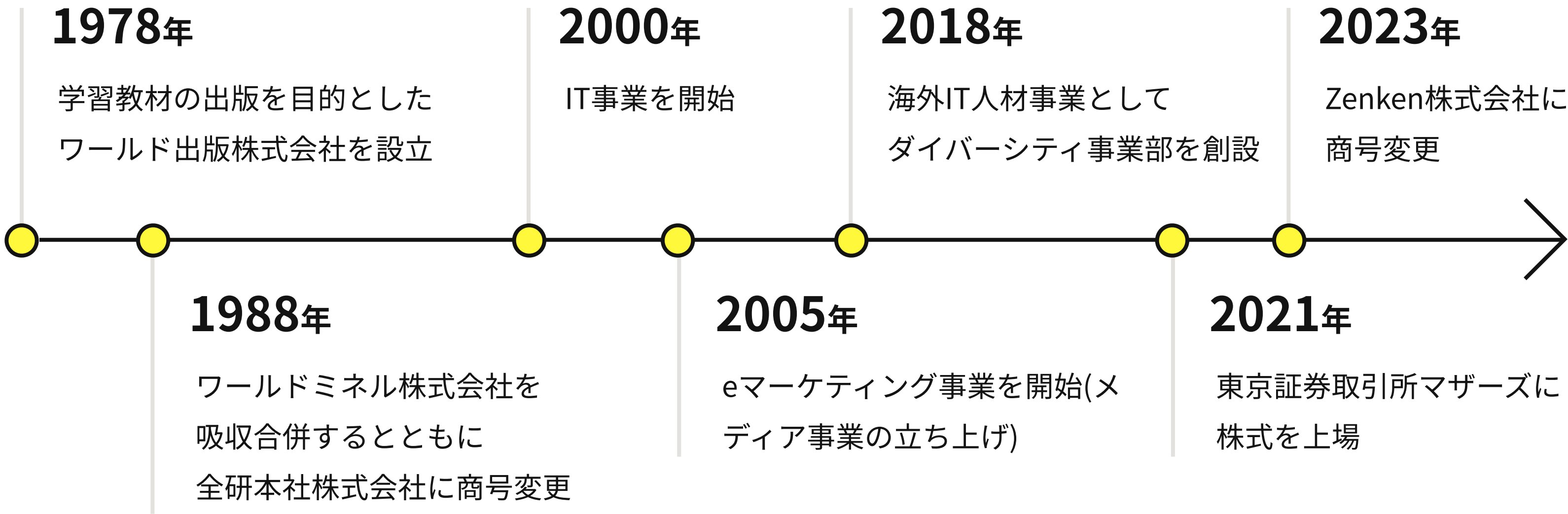
会社概要



社名	Zenken株式会社（Zenken Corporation）
本社所在地	〒106-0041 東京都港区麻布台 1-3-1 麻布台ヒルズ 森JPタワー22F
創業	1975年（昭和50年）5月2日
従業員数（連結）	475名（2024年 6 月30日現在）

沿革

Zenken株式会社は1975年に語学教育事業を柱に創業。インターネット元年にはいち早くIT事業に本格進出し、制作・デザイン・プログラミング・マーケティングを一貫して行うことができる体制を完備。2018年からは、日本語教育のノウハウを活かした海外人材事業に着手。





Zenken's PURPOSE

そこにはない未来を創る

02.

ABOUT WE

ワークエンゲージメント（WE）事業部について

OUR MISSION

ワークエンゲージメント 最高の社会をつくる

わたしたちは、どんな成長組織にも存在する
「ワークエンゲージメントの高い人材」にスポットライトを当てます。

それを組織パフォーマンスの向上に活かし、他の社員のエンゲージメントを高めるだけでなく、
求職者や学生の意思決定にも大きな影響を与える社会の構築を目指します。

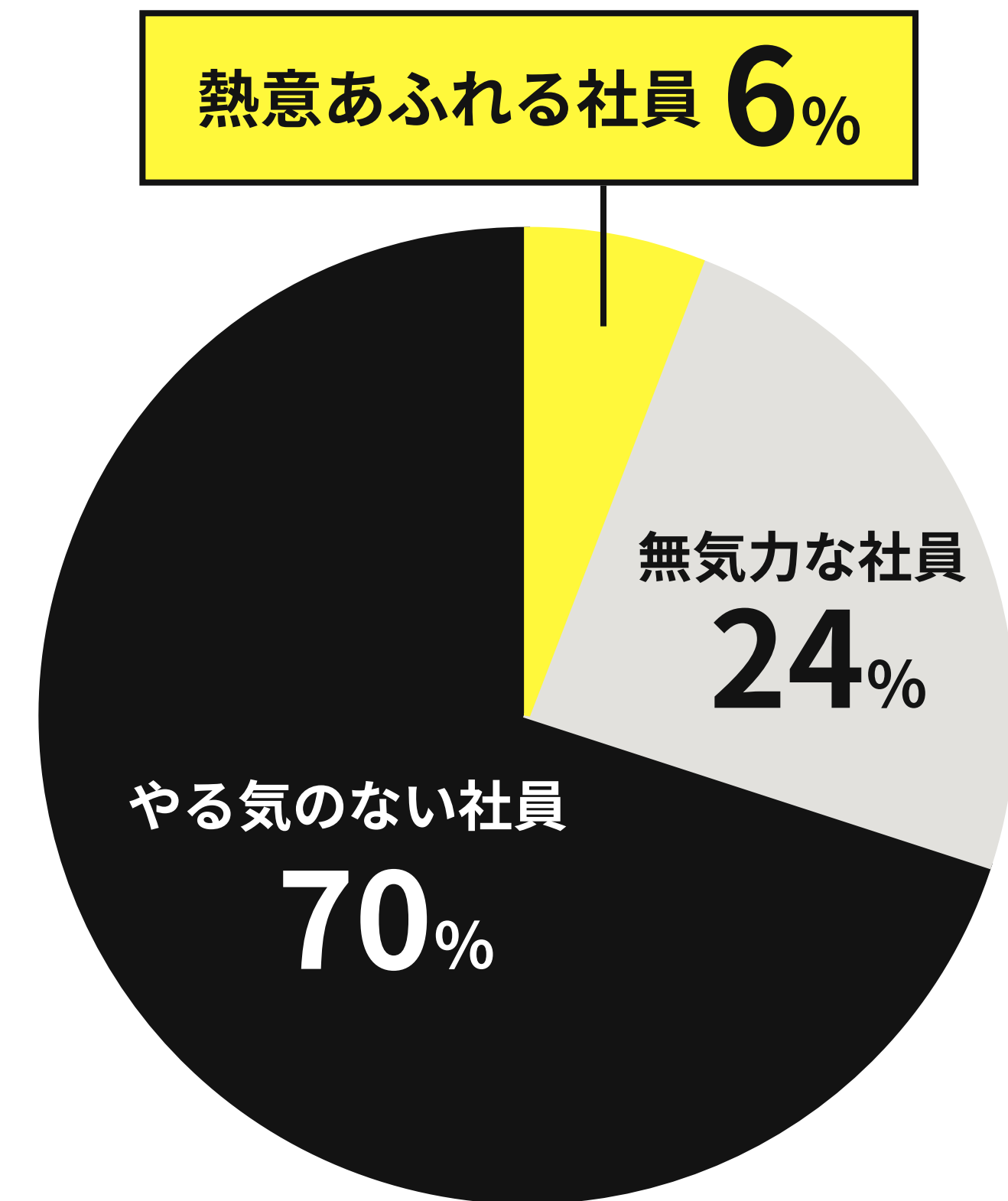
ワークエンゲージメント最高の企業文化づくりをクライアントとともに推進し、
持続的なビジネス発展を人事起点で創り出すことがミッションです。

OUR VISION

“働く”をポジティブな意思決定に。

日本企業では「やる気のない社員」の割合が70%、「周囲に不満をこぼす無気力な社員」の割合は24%と全体の4分の1弱。「熱意あふれる社員」の割合は、たった6%。そんな日本を活躍創出ビジネスでワークエンゲージメントランキング世界1位に。それが、私たちが見たい景色です。

参照元：株式会社Hataluck and Person (HATALUCK) 公式note：https://note.com/hataluck9681/n/nd7f21be72bbe?utm_source=chatgpt.com



2024年版レポート

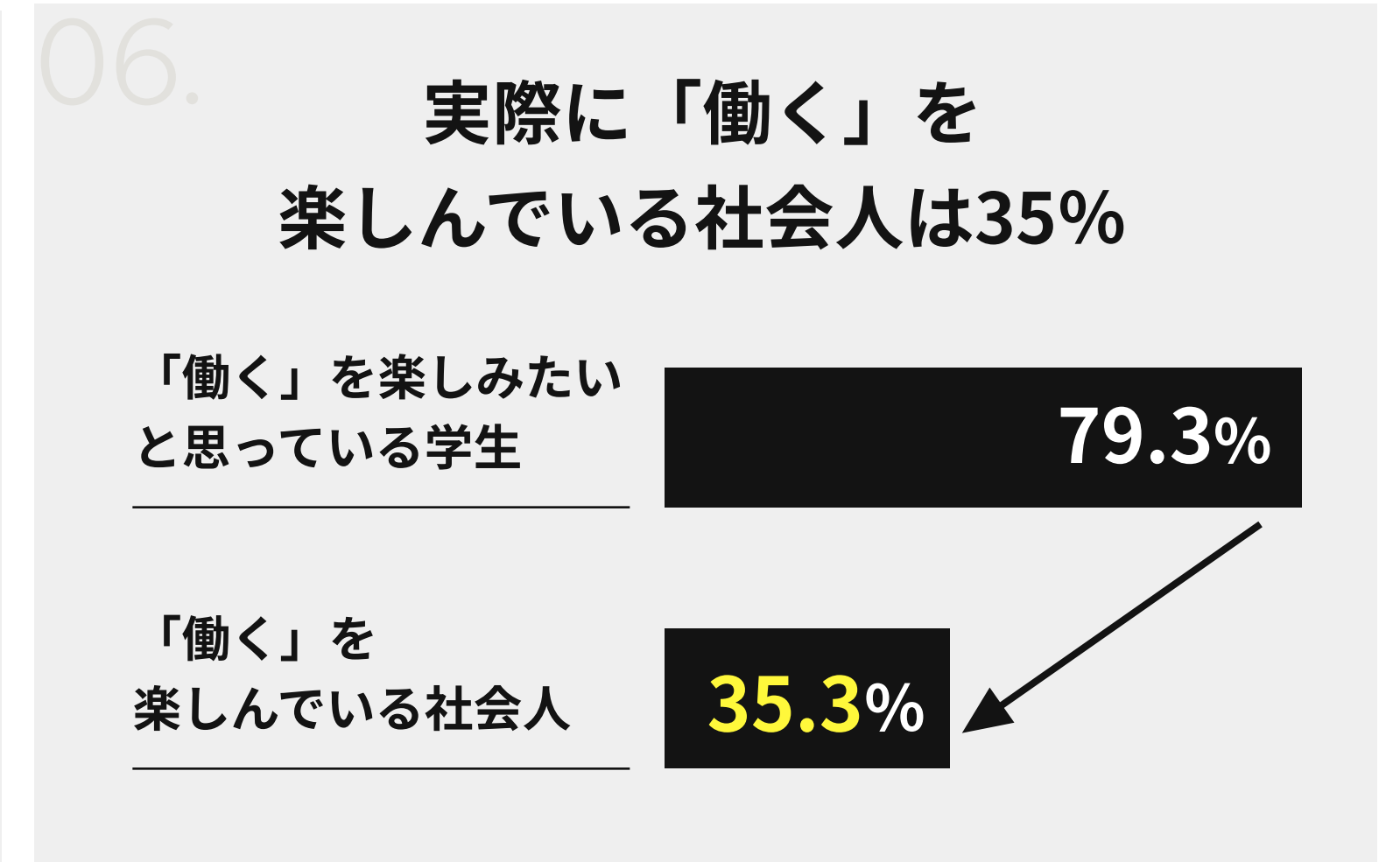
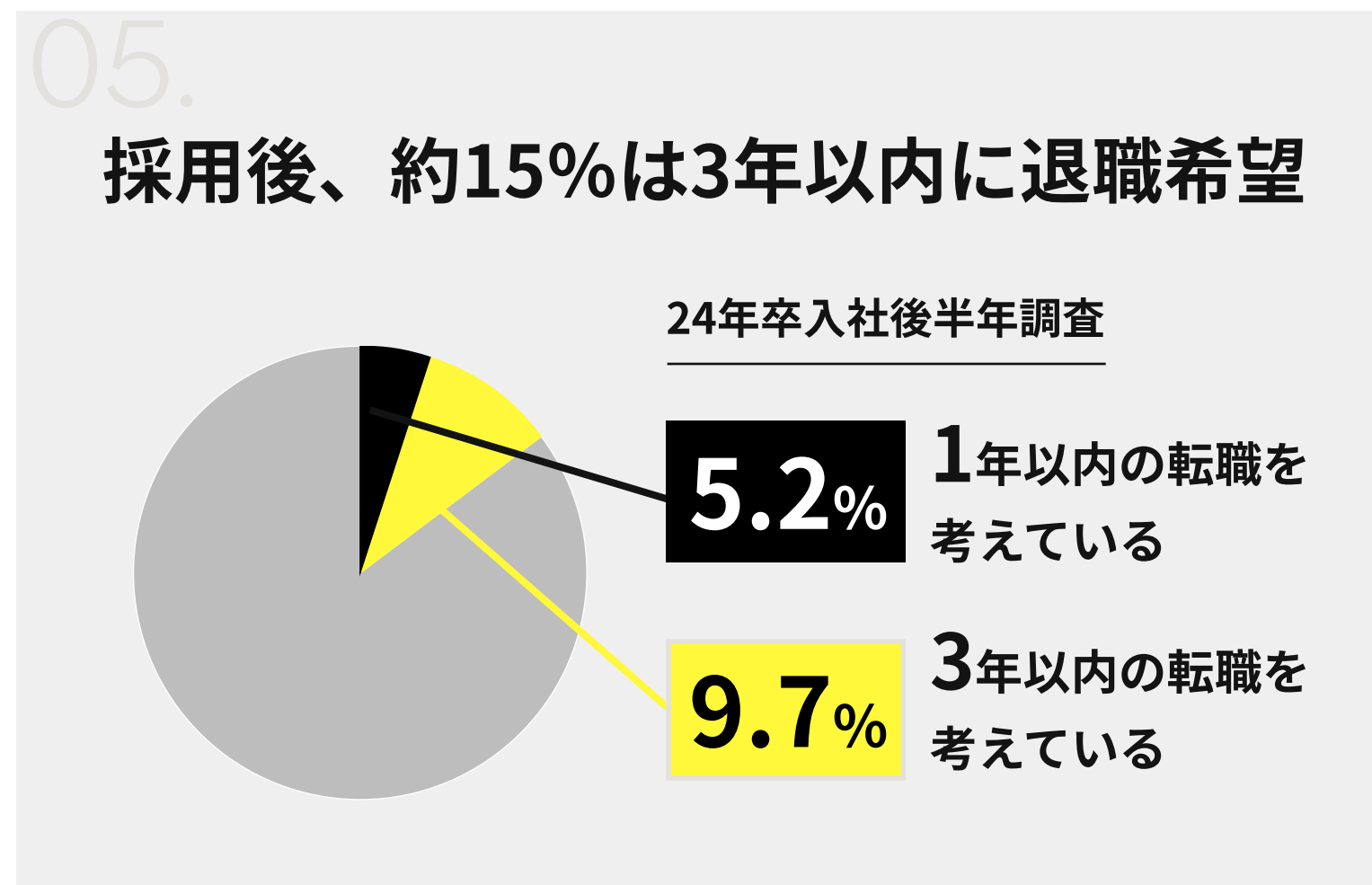
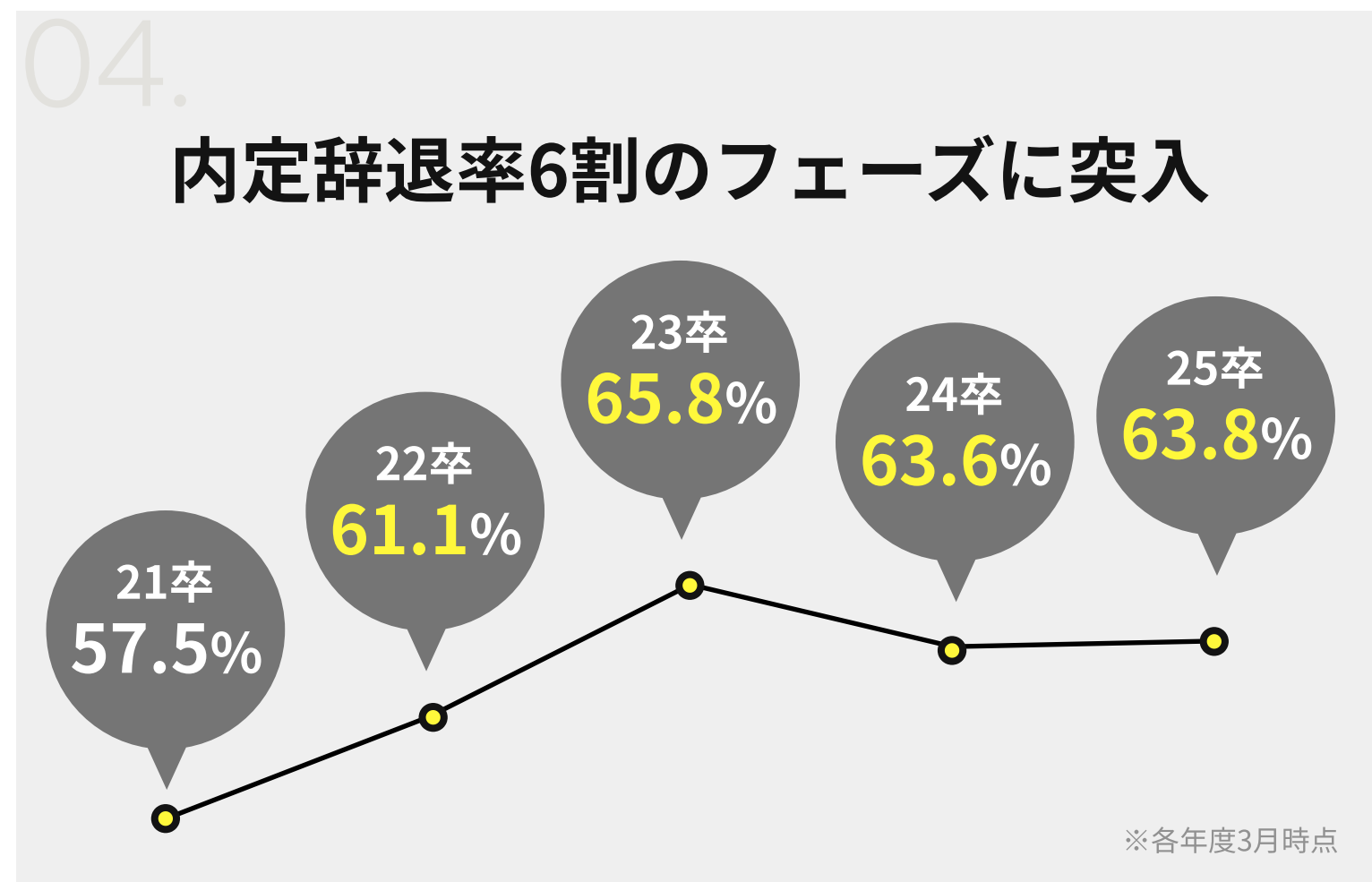
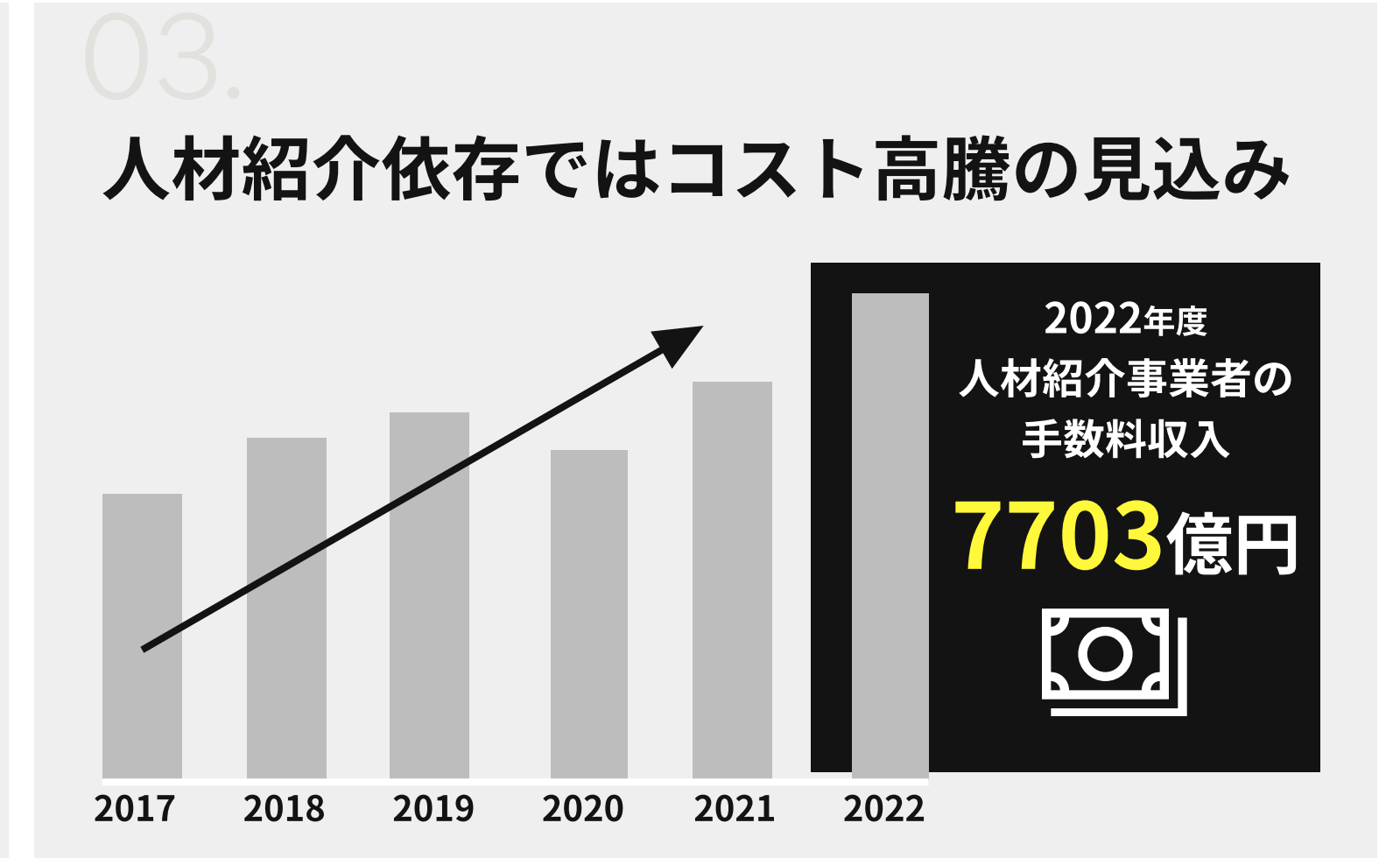
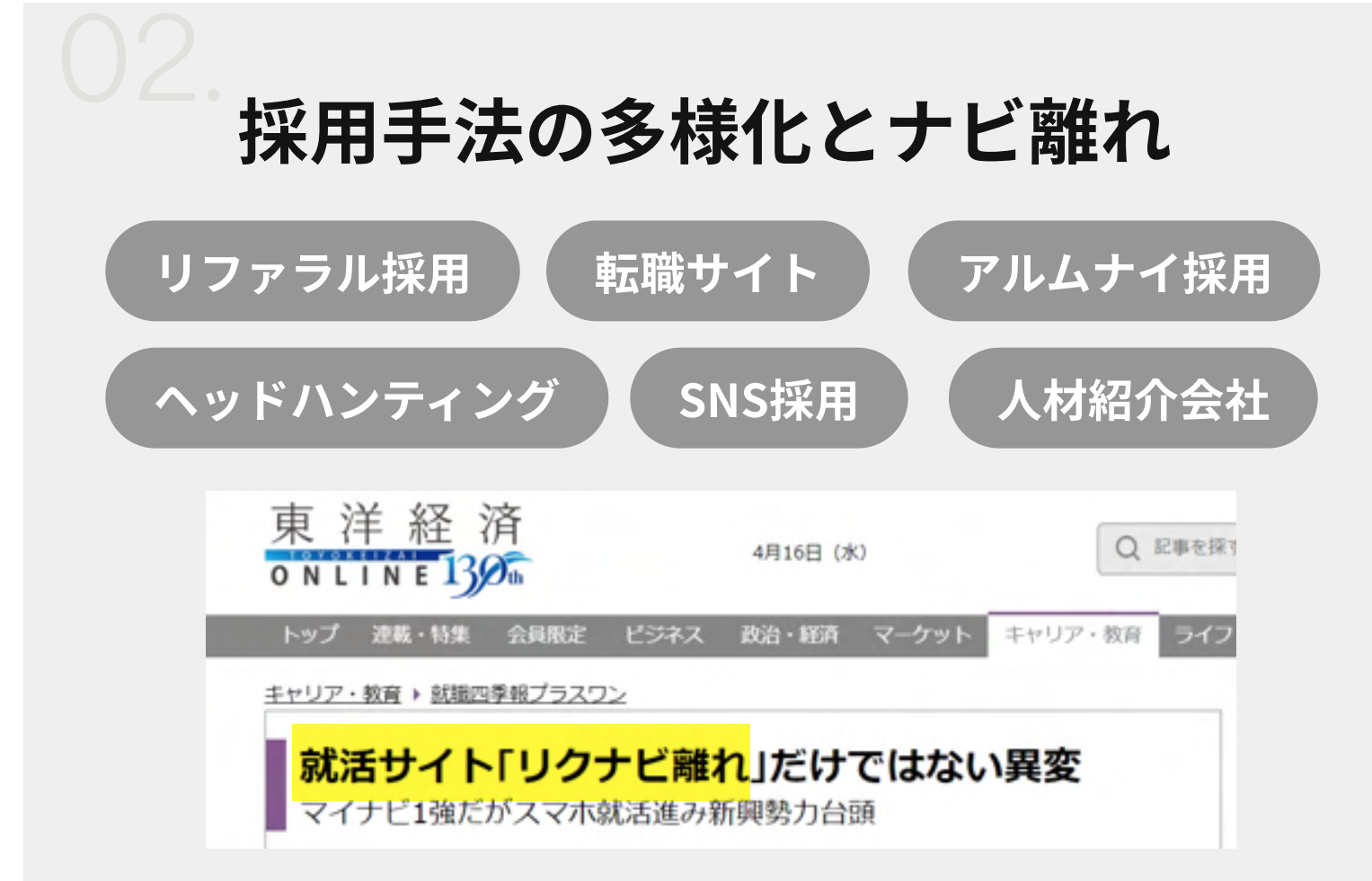


03.

HOW WE DO

私たちの事業

現状の採用市場について



OUR SERVICE

人材市場において

私たちは
発信・採用・活躍の
好循環を **支援** します

実がない採用マーケティングはしない、個人と組織の幸福に繋がらない採用はしない、
定着させる、辞めさせないではなく、いかに活躍を演出するか。そこにこだわります。



ニッチ業種に質問する動画

JOB 研究
図鑑
by Zenken 株式会社

惚れられる職業に出会うための
プラットフォーム

CEO voice

CEO の仕事観・価値観を
知るメディア

**職業
ブランディング**

2つの主力事業

voice

発信

働くを
ポジティブな
意思決定に。

採用

活躍

**ACTIVE
AGENT**

活躍課金型モデルの人材紹介



採用ピッチ力を上げるイベント

**マシ人事
交流会**

採用と組織をより良くしたい
人事のための交流会

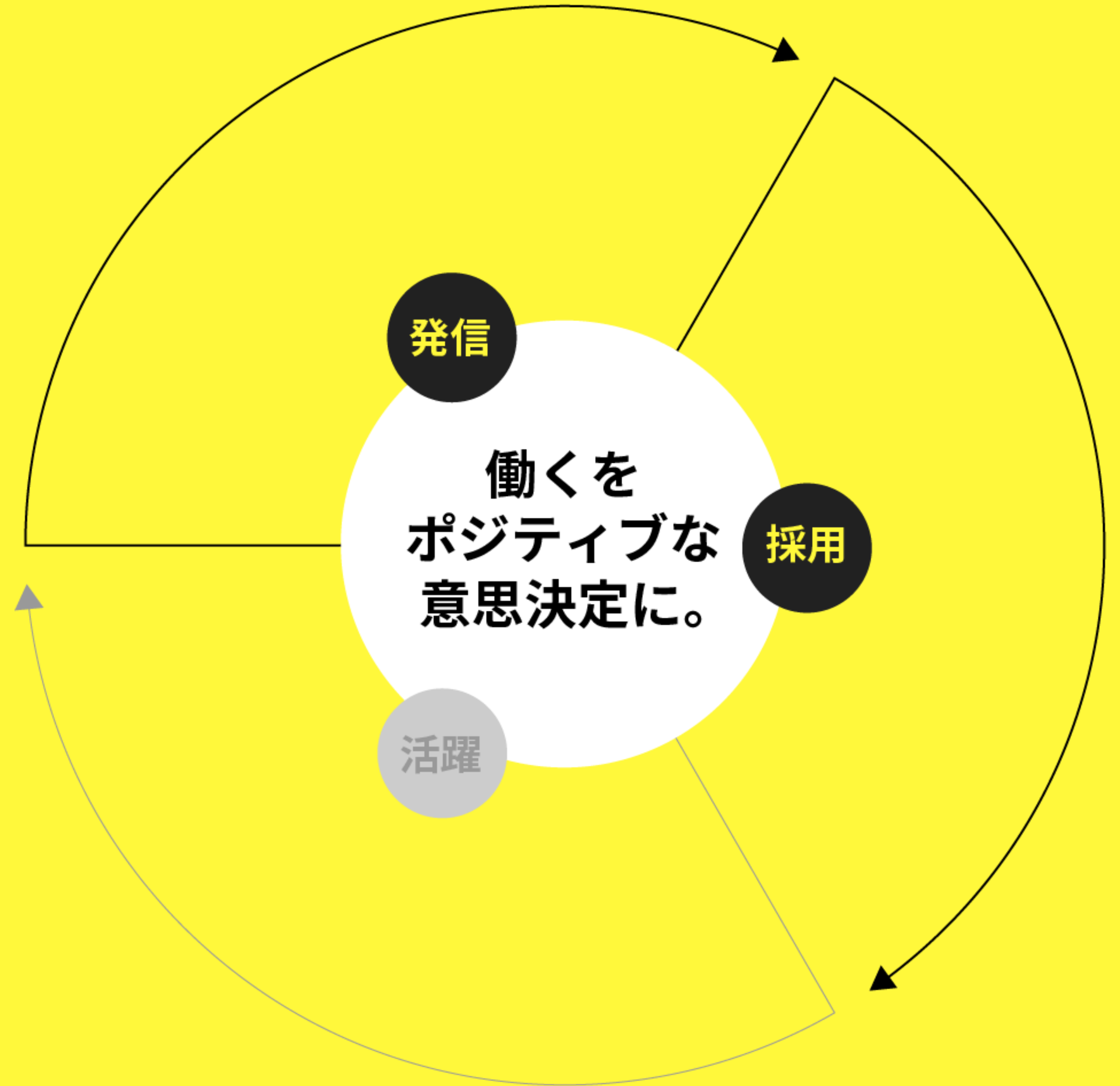
**エンゲージ
メンター**

エンゲージメント向上の
伴走&社内エンゲージメント担当を
育成するサービス

**VOiCE
Work Shop**

仕事のやりがいや意義の言語化による
エンゲージメント向上の WS

発信→採用 を
サポートする
プロダクト・提供価値



SERVICE 01

ニッチな職業の魅力・価値を伝え、
選ばれる職種に変える

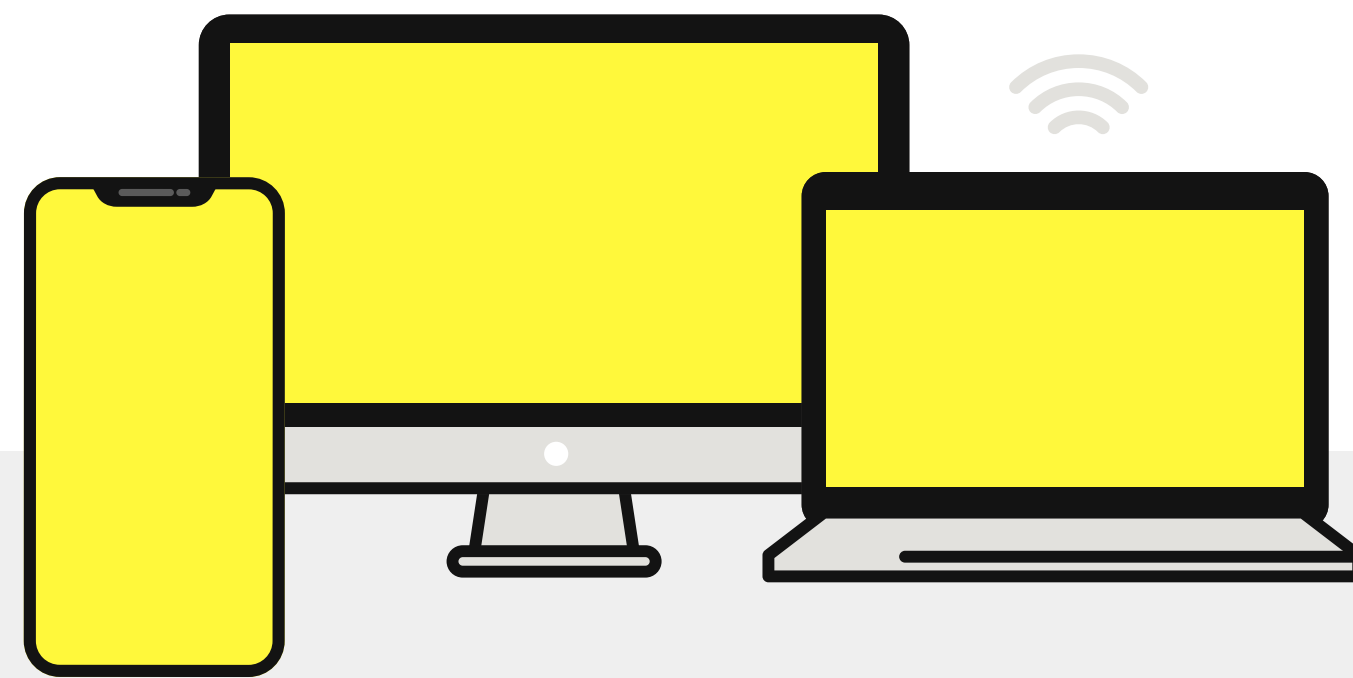
職業 ブランディング メディア

その職業の価値や魅力に惹きつけられ、
「働くこと」にマジになれる。

活躍人材を通して、この職業の素晴らしさを
伝えるメディア。企業ブランディングの前に、
職業ブランディングを。



職業の働き方に
特化したメディアを
制作



「〇〇業界で働く」「〇〇 未経験」等を
メインKW（キーワード）にした専門性の高い
メディアを、顧客の協力、協賛で制作。

求職者がKW検索し
メディアを閲覧し公式HPへ



その業界に興味を持っている求職者が、職業
ブランディングメディアを通じてその業界で
働くイメージをつかみ、公式採用ホームペー
ジに遷移させます。

直接応募からの
採用



ナビサイトを経由せず、温度感の高い求職者
からの応募を獲得。事前に働くイメージがで
きているのでミスマッチが少ない採用が可能
になります。

01

その業界で働くイメージができている
ミスマッチの少ない求職者が増加

職業ブランディングメディアではその職業のやりがいや楽しさ、大変なことや1日のスケジュール、業界の基礎知識などの情報を網羅しているため、求職者のミスマッチが減ります。

02

ナビサイトを経由せずとも、
直接応募を獲得できる

職業ブランディングメディアでは公式ホームページや公式採用ページへの導線を作成します。そのためナビサイトを経由せずに直接応募をふやすことができます。

03

選考フローでメディアを活用することで
既存施策の効果を最大化

説明会や面接案内メール送付時に職業ブランディングメディアを共有することで、志望度や理解度を高めることができます。それにより早期離脱や内定辞退などを防ぐことができます。

04

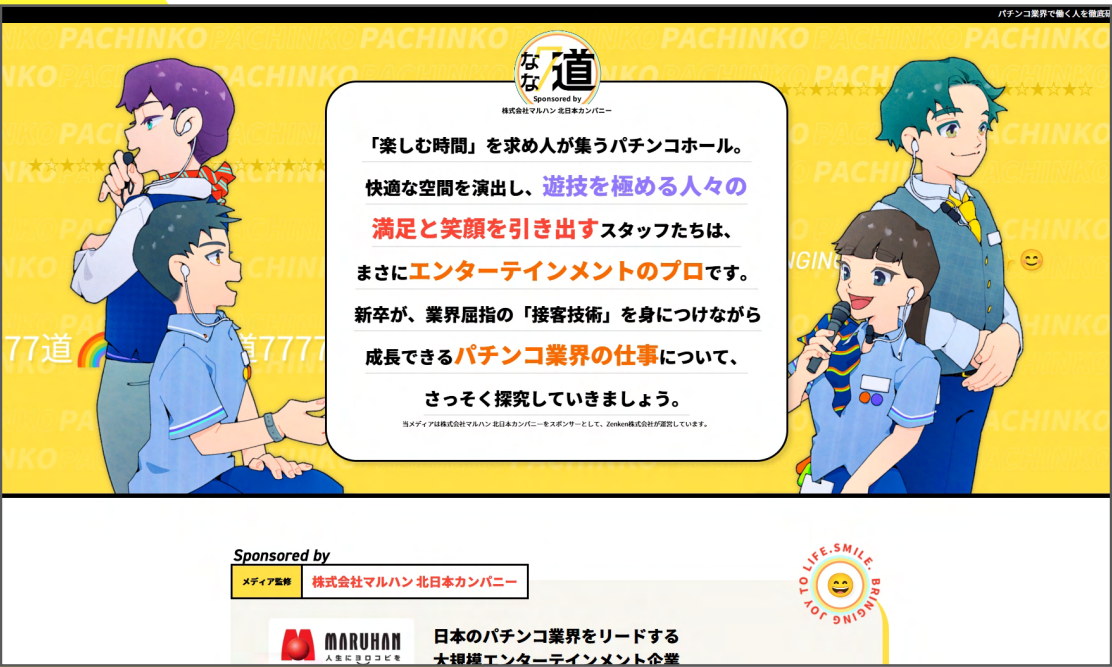
自身の仕事の価値を再認識し、
既存社員のエンゲージメント向上

活躍社員のインタビューやアンケートによってコンテンツを作成するため、既存社員が自分たちの仕事を振り返る機会になります。またそれによりリファラル採用も活性化することができます。

認知度が高くない職種や人手不足の業界、
ネガティブイメージの業界の
やりがいや価値を社会全体に発信。

日本全体の“ワークエンゲージメント”の 底上げを目指しています。

日本の中小企業は、企業数の99.7%を占めるなど、日本の経済を支える重要な存在。ですが、それらの中には職業として知られていない職種やネガティブなイメージを持たれている業種もあります。それらの職業にスポットライトを当て、職業としての価値を求職者に伝えることで日本全体のワークエンゲージメントを上げていきます。



パチンコ業界で働く



葬祭ディレクターになるには



施工管理技士になるには



ISO審査員になるには



福祉業界で働く 横浜



機械設計エンジニアになるには

中小企業から大手企業まで
ご活用いただいております

peach

SyneosTM
Health



SUVといえば

GOOD SPEED[®]

HEROZ

小売業界



入社前のギャップと
リアリティショックの低減に。

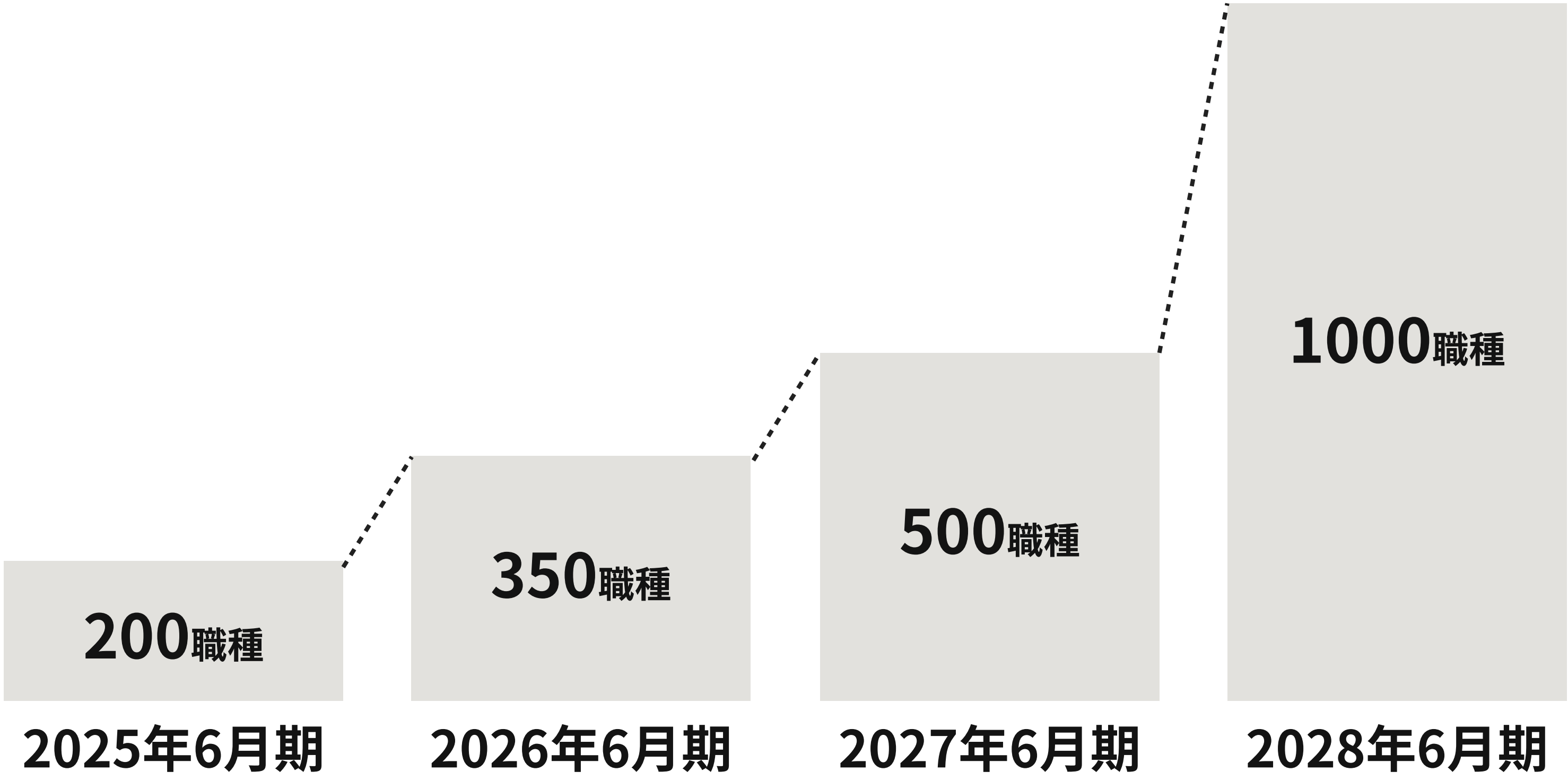
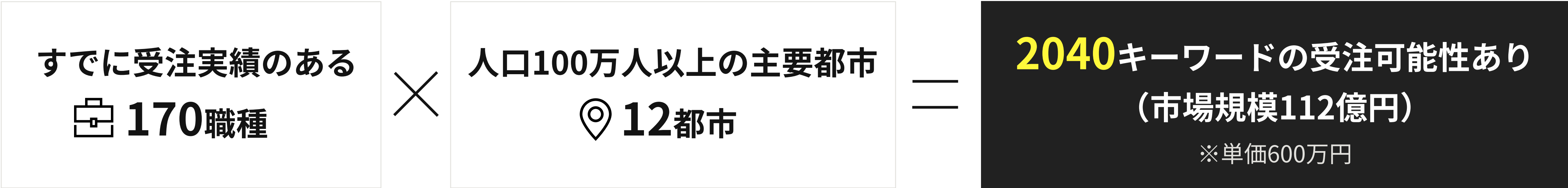
24年1月以降の中途入社が約30名中、**早期
離職者6名→3名に減少**。タイトな会社説明
の時間を、職ブラで補完。見るだけで求職
者の活躍イメージが湧くというお声をいた
だいております。

コンサル業界



自社応募数増加、さらに
選考開始率100%の「有効応募祭り」

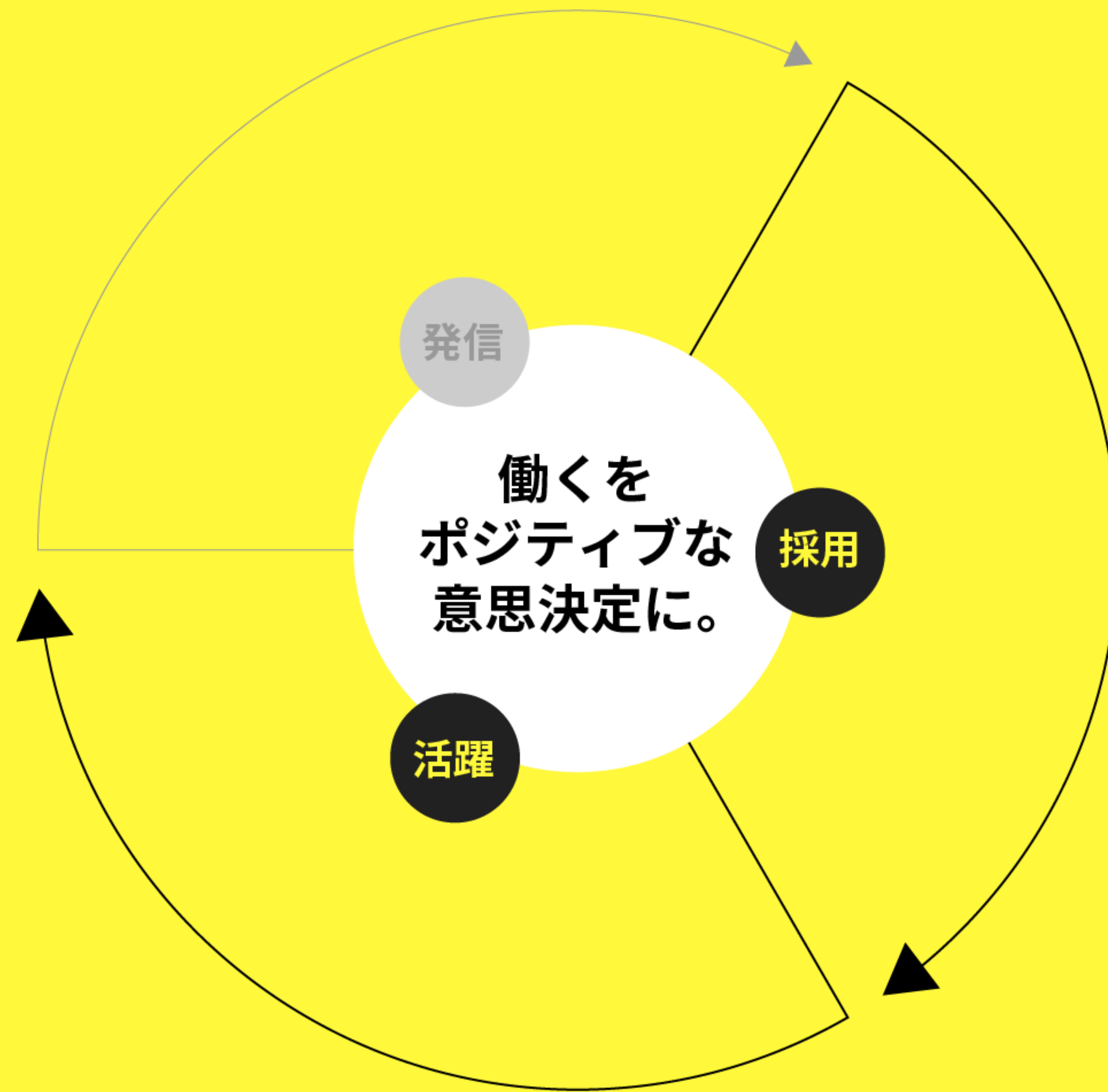
平均で2件程度だった応募数が、**現在では
4～5件に増加**。
さらにそのすべてが有効な応募となり、ご
満足の声とともに、想像を超える成果に驚
きの声をいただいております。



テクノロジーや社会の変化により、新しい職業のキーワードは増加傾向。

それに伴い検索キーワードも個人起点に具体化され、急増中。
2028年には1000職種に達する見込みです。

採用→活躍 を
サポートする
プロダクト・提供価値



SERVICE 02

退職者の辞めた理由だけでなく
活躍社員の「**今ここにいる理由**」という
もう一つの新たな選択肢を

VoICE

求人サイトを見渡せば、「残業何時間以内」
「年間休日何日以上」などの情報。口コミサ
イトの退職者の声で裏取り調査。このプロセ
スが当たり前の社会では、求職者は損しない
会社選びをせざるを得ない状態です。

自分の成長や活躍・仕事に本気になれる会社
選びを世の中の当たり前にしていくための、
口コミサイトです。



現職社員による口コミで 活躍人材の採用へ



顧客の協力によりサーベイを行い、現職社員・活躍社員のコメントを収集・掲載する。



成長を求める求職者が活躍人材のコメントを見ることで、会社にもポジティブなイメージと働くイメージを持たせることができます。



温度感が高く、成長を求める求職者が応募。採用につながりやすくなり、入社後のギャップも減らすことができます。

VOiCE掲載コメントの サーベイ実施



現職社員に対してVOiCE独自のサーベイを実施し、現職社員の「リアルな声」を収集し、VOiCEに掲載。

組織課題の把握 改善案の提案

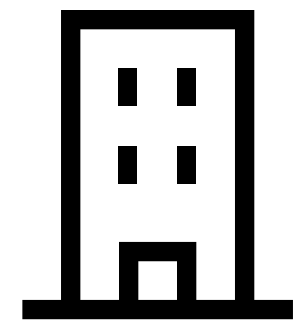


サーベイから現状の組織課題を把握し、弊社カスタマーサービスが改善案を提案。

エンゲージメント向上の 会議・ワークショップ実施

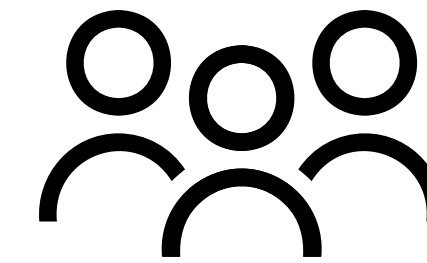


現職社員のワークエンゲージメントを向上させるワークショップなどを実施し、現職社員のさらなる定着と成長を目指します。

対外的なメリット

退職者の声だけではなく
現職社員の声を届けることで
会社の「今」を知ってもらう

退職者中心の口コミサイトには、すでに解消された組織課題が古い情報として残っていることがあり、求職者の温度感を下げることがあります。VOiCEでは現職社員のリアルな声を通じて“いまの会社”を正しく伝え、ミスマッチや早期離職を防ぎ、前向きな応募を後押しします。

社内の導入メリット

サーベイの現職社員の声を
組織活性に活かすことで
離職を低減

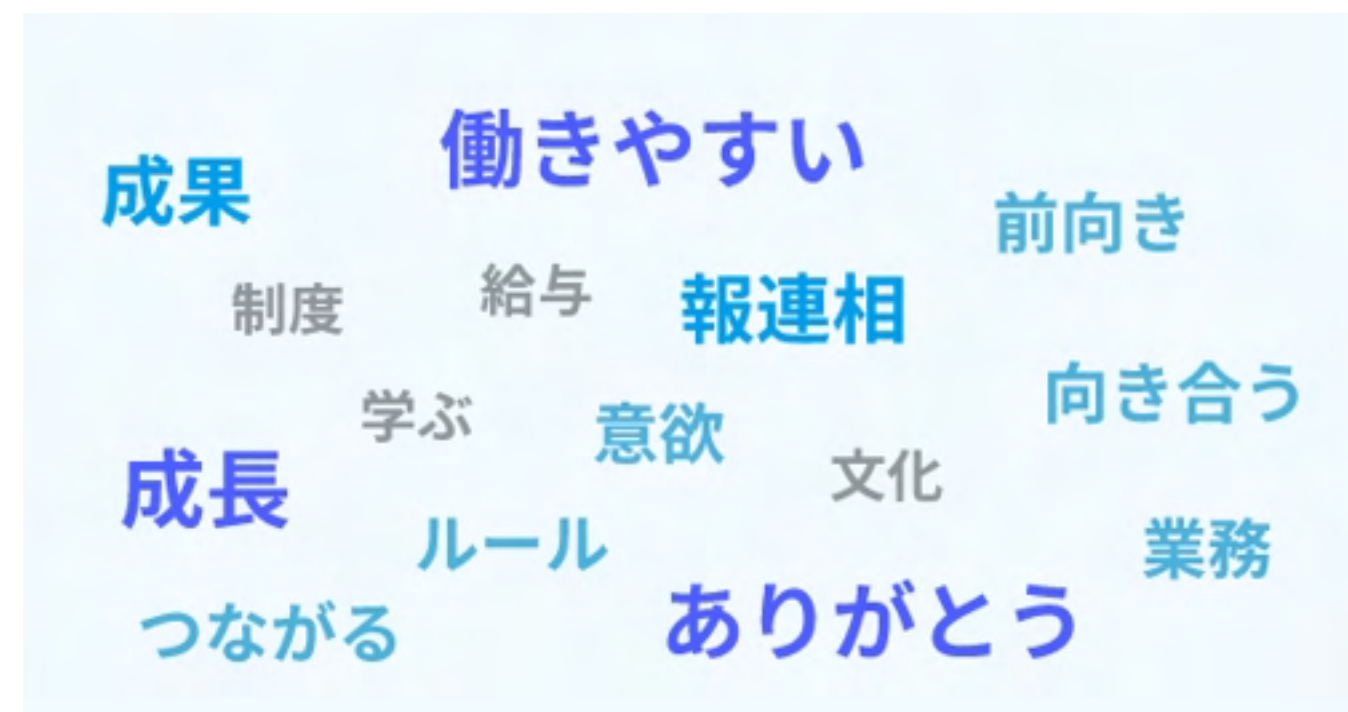
現職社員のリアルな声をサーベイを通じて収集・分析し、第三者視点で組織課題を可視化することができます。課題に対する具体的な改善提案を通じて、従業員のワークエンゲージメント向上や早期離職の防止、採用力の強化、組織の納得感ある変化を支援します。

退職者の「辞めた理由」だけでなく
活躍社員が語る **今ここにいる理由** という
もう一つの新たな選択肢を提示し、
会社選びをポジティブな意思決定に。

VOiCEは、現職社員のリアルな声を通じて企業の今の姿や働く魅力を可視化します。退職者中心の口コミでは伝わらない「実際の職場の空気感」や「働きがい」を正しく届けることで、採用のミスマッチや早期離職を防ぎ、企業と求職者双方にとって納得感のある出会いを社会に広げます。

POINT01

テキストマイニングで 「らしさ」の言語化・見える化



口コミに書き込まれた頻出キーワードをテキストマイニングの技術を用いて客観的に視覚化。その会社で働く方々の「らしさ」を表現します。

POINT02

既存口コミサイトでは語られない 活躍社員の活躍理由・仕事観を届ける

働く魅力 80件 >	成長・キャリア 80件 >
仕事の原動力 80件 >	仲間の魅力 80件 >
組織風土・価値観 80件 >	合う人・合わない人 80件 >
挫折経験と学び 80件 >	働き方・ワークライフバランス 80件 >
福利厚生・待遇 80件 >	

会社が用意する制度や環境に対する一方的な評価ではなく、働く魅力や成長に至るまでの努力、キャリアの築き方、またはモチベーションの源泉や仲間の魅力など、活躍社員の眺める景色から、活躍のためのヒントを得られます。



IT業界（情報通信業）業界

会社のポジもネガもありのままを発信し、
求職者の理解度が上がる。さらに
入社後のギャップなくなり、早期離職が0に。



人材・マーケティング業界

社内改善～採用、あらゆる過程で活用。
見えにくかった「現職社員の声」で
会社が変わっていく。



物流業界

アンケートによって強みと課題を明確化。
古い情報による離脱が軽減され、
採用活動だけでなく、組織改革のきっかけに。



システムコンサルティング業界

アンケート結果の数的根拠が判断軸に。
定期的なアンケート実施で組織改善の
PDCAを回し続け、離職を防ぐ。

04.

MEMBER & CULTURE

働く人とカルチャー

私たちの 7つのバリュー

全メンバーの意見を聞いてつくったHCバリューを、新規事業部2年目は、今のフェーズで大切にしたい行動指針として14→7に絞りました。

四半期に1回「バリュー表彰」を360度評価で行なっています。(クライアントインパクト賞、地図を持て賞etc)

今後も事業フェーズによって、バリュー入れ替え戦を行なっていく予定です。

01 クライアントインパクト

全員の知性と情熱を集結し、他社にはまねできないクライアントの感動を生み出す。

03 ショーケースクリエイター

事業成長のために、自分が代表作をつくる。
自分がフラッグシップを立てる。

05 インクルーシブマインド

他事業部、顧客、取引先、全方位に仲間がいると信じ、仲間をつくる、増やす、知る、助ける。

07 地図を持て

常に長期視点、全体思考をもつ。目的地に行くために、血の通った情報交換を大切にする。

02 らしさで突き抜ける

恐れることなく、いかに「らしさ」を発揮し「らしさ」を追究し続け、成果を出す。

04 「新」創造者

アントレプレナーシップを発揮し、
新〇〇を生み出し続ける。実現まで必ずやりきる。

06 徹底的に正直になる

間違った忖度をせず、陰ではなく表で話す。
時機を逃さず、面と向かって、ありのままを話す。



PROFILE

2015年にZenkenに新卒入社。Webディレクターとして100サイト以上の企画/制作を行いながら組織マネジメントも経験。2020年からはコンサルティング営業として0からキャリアを構築し、2023年より「VOiCE」事業を立ち上げ、リリース1年半で導入社数250社を突破。

現職社員の声を、 人的資本経営のインフラにする。

福田 祐太郎 | VOiCE事業責任者

日本の労働人口は減少し、ワークエンゲージメントも世界最低水準。つまり、人が少ないうえに、やる気もない状態。海外人材やAIで代替する未来が現実となっている今、日本人は本当にそれで良いと思っているのだろうか？とモヤモヤしています。

私たち「VOiCE」は現職社員の口コミサイトとして立ち上がり、ワークエンゲージメントの高い人材の声を集積したデータプラットフォームへと進化を遂げようとしています。

彼らの声の広がり、退職者の声で会社選びが行われる昨今の就職活動や転職活動、ひいてはキャリア教育

のあり方を変え、働くことに後ろ向きな若者たちに感化を与え、成長や活躍を志向した本気の会社選びを創出すると考えてます。

またそれは、企業における活躍人材の特性や傾向分析に役立ち、持続的な活躍人材の創出、つまり、本質的な人的資本経営に接続します。

こうして現職社員の声の広がりが、ワークエンゲージメント最高の社会を実現していきます。



PROFILE

大学在学中に起業し。コールセンター運営、IT部門、パートナー事業などの領域で事業責任者を歴任し、26歳で売上40億円までにする。HR領域では、採用人事支援、大学生キャリア支援、インターンシップ事業での起業、0→1の立ち上げ経験も多数。WE事業部CS責任者と事業開発責任者として2025年2月にZenkenへjoin。

ひとりひとりが、 心から前向きに働ける社会をつくる。

澤畑 利弥 | ヘッドオブカスタマーサクセス BizDevマネージャー

自分の仕事を「好きだ」と胸を張って言える大人は、それほど多くありません。私たちが挑んでいるのは、「一人ひとりが誇りを抱き、心から前向きに働ける組織をどう創り上げるか」という、問いです。

労働人口が減少していくこれからの日本において、人的資本の質とエンゲージメントの向上は、企業にも社会にも避けて通れない本質的なテーマです。どんな社会でも、中心にいるのは一人ひとりの人間であり、誰もが、自分の人生の主人公であるべきだと私たちは信じています。

だからこそ、「個」が輝く生き方と働き方が求められ

る時代に、真正面から向き合っていきます。家族や同僚、顧客を含め、関わるすべての人のエンゲージメントこそが、新たな価値を生み出す源泉になると信じています。

だからこそ、私たちが目指すのは「ワークエンゲージメント最高の社会」の実現です。職ブラをはじめとするHCプロダクト群は、その実現を支えるために存在します。

論理を携え、情熱を燃やし、この挑戦を一步ずつ進めることで、次の世代に誇れる新しい空気感をつくっていきます。



PROFILE

2016年よりZenkenに参画。完全未経験キャリアから、これまでに100サイト以上制作。現在は、職業ブランディングメディアの制作責任者としてチームを牽引し、新規事業開発も兼任。

AI時代の ヒューマンキャピタル・クリエイティブ

杉山 純子 | 職業ブランディングメディア クリエイター統括

テクノロジーが、かつてないスピードで世界を塗り替える今、それでも、現場でチームを突き動かし、未来を切り拓くのは、"人"です。

圧倒的な成果を生み出す活躍人材は、周囲を巻き込み、組織を前へと動かしていく。彼らが発する“ポジティブなエネルギー”こそが、日本全体のエンゲージメント水準を根本から底上げする鍵になります。

この「ポジティブなエネルギーの連鎖」を、個人から組織へ、組織から社会へと広げ、未来を動かす力に変えるために、私たちは「職ブラ（※職業ブランディング）」を日々アップデートしています。

「働く」ことの意味を問いなおし、「働く」に、もっと誇りを。「職業」という選択肢に、夢を持てるように。

職ブラは、ただのプロダクトではありません。未来の社会を、そして誰かの「働きがい」を、本気で変えていこうとする、私たちの挑戦です。



最高の仲間と、最高の仕事で、 この社会を変える。

松島 一浩 | ワークエンゲージメント事業部 部長

最近友人に「松島は結局1番何がしたいの？」と聞かれ、「伝説のチームをつくりたい！」と答えました。

スラムダンク湘北高校バスケット部、ハイキュー烏野高校バレー部のような伝説のチームをつくりたい。そんな勇敢で、感動を与えるチームで、世の中を良くする価値ある事業をしたいと思っています。

2035年には労働力が今の1.8倍足りなくなる予測もありますが、問題が大きければ大きいほど、ワクワクし、解決策が見つからないからこそ、無限のチャンスが広がっていると思える最強の「仕事楽しいチーム」をつくりつつある今に感謝して生きています。

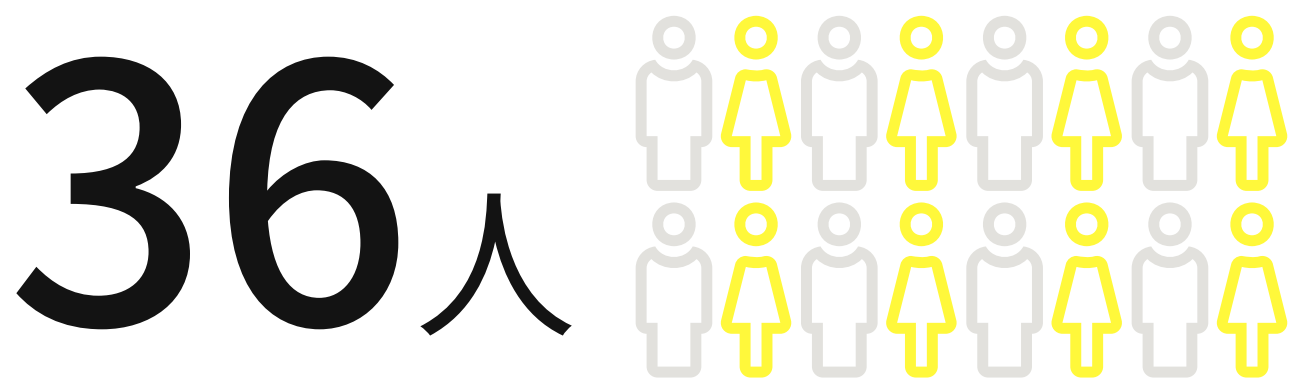
10代、20代と接していて、彼らが持っているエネルギーや優秀さには圧倒されます。今の若者たちにどうこう言う前に、自分たちX世代、Y世代がどうなのかを見つめ直すべきですし、若い世代が持っている新しい発想や情熱を、大人たちがサポートしていき、次の世代にいか「カッコ良くバトンを渡すか」に、この後の生涯を捧げたいと思っています。

「いつか必ず俺たちの料理とサービスがお客様に伝わる時が来る。」グランメゾン東京のこのセリフに、中2の息子が心を打たれ、シェフを目指す！と言い始めました。私たちもこの信念を持ちながら疾走していきます。ワークエンゲージメント最高の社会へ。

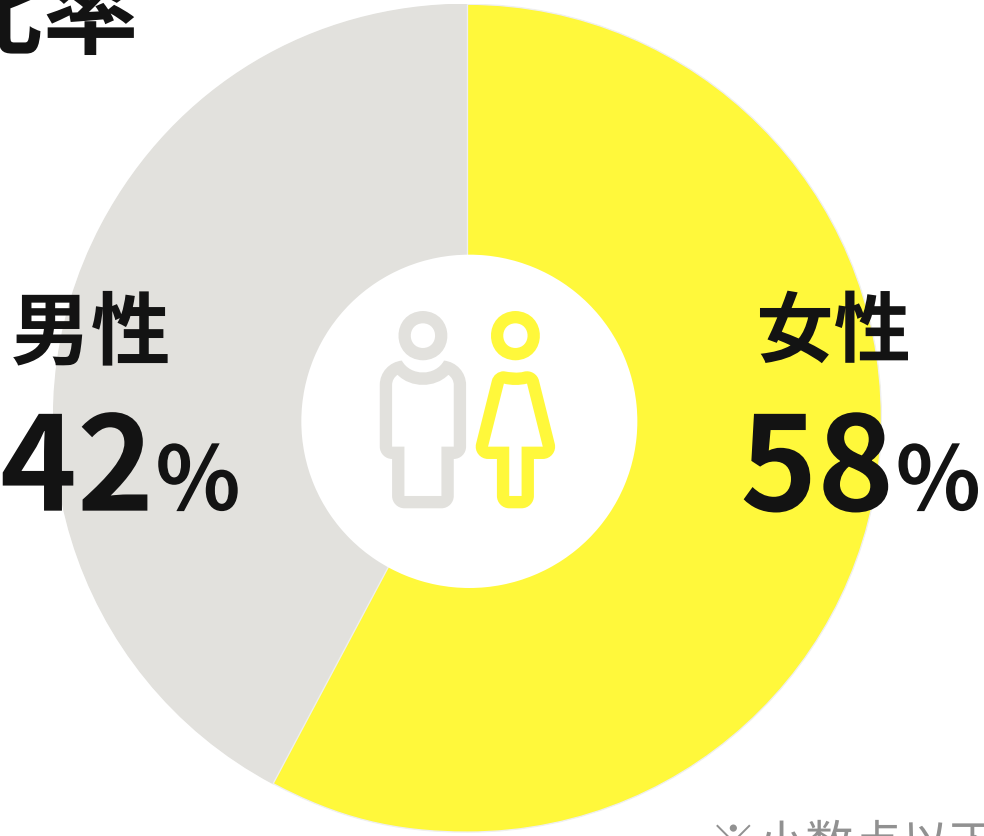
PROFILE

国語教師から34歳でビジネスへ転向し、営業組織の責任者として10年間で急成長と上場を経験。現在は組織改善と採用支援を通じて、企業と人材の最適な関係構築を推進。iu情報経営イノベーション大学客員教授。

WE事業部の社員数



男女比率



※小数点以下四捨五入

平均年齢

約 32.1歳

職種比率



※部署横断とは
事業部内法務、イベントクリエイター、新規事業開発や生成AI活用促進など、既存の職域にとらわれない仕事

前職

- 広告業界
- 教育業界
- 人材業界
- アパレル業界
- 美容業界
- 放送業界
- 通信業界
- 自動車業界
- 食品業界
- 出版業界
- 出版業界
- 不動産業界
- 金融業界
- 小売業界
- 旅行業界
- 保険業界

年齢や前職が異なる多様なメンバーが在籍。それぞれの強みや知見、バックグラウンドを活かし、時には既存の職域を超えながら、活躍しています。同じ目標に向かい、顧客の課題解決と成果創出に取り組んでいます。

一人ひとりの個性を活かして働ける場所

本気で考える場所

常に疑問を生み出し、頭をひねって考えながら、迷いながらも全速力で走り続けている愛すべき組織

自分たちの成長や挑戦が、誰かの希望や勇気につながっていく実感のある場所

背伸びし続けられる場所

志の同じ仲間の集団

ダイヤモンド
ぎっしりの宝箱

大変なことも楽しみながら協力しあって働いている場所

「クライアントのために！」を本気で考える場所

すべてに本気な場所

本気の
遊び場

挑戦の土台

結果を自分のことのように心から喜んでくれる場所

人の成長も、成果も、あきらめない場所

自分を信じて突き抜けられる場所

新しいことに挑戦できる場所

WE事業部メンバー36人の回答

全員が主人公になれる場所

あきらめの悪い集団

本気で考える事業部

個性を活かして
とことん挑む
事業部

自分の可能性を
楽しめる場所

WE事業部って
どんなところ？

仕事楽しい場所

活気あふれる前向き集団

公園

仕事大好き集団

部活以来の青春

成長し続けられるところ

可能性に溢れた職場

プロダクトに自信を持っている人たち

頑張りを背中で語ることができる仲間がいる事業部

正直に自身を公に語れるところ

面白いほどにインクルーシブマインドを体現している場所

ワークエンゲージメント最高の組織が最高の社会を目指している場所

大人が
青春できる場所

「こういう世の中になったら良いよね」の実現に本気な場所

仕事好きが集う素敵なおところ

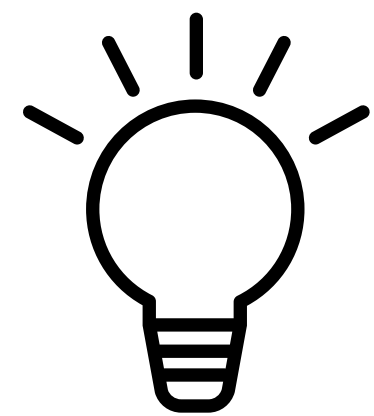
自分らしさを大切に働ける場所

成長機会であふれているところ

一人ひとりのらしさを尊重し、一人ひとりがらしさを発揮し、成果を生み出す組織

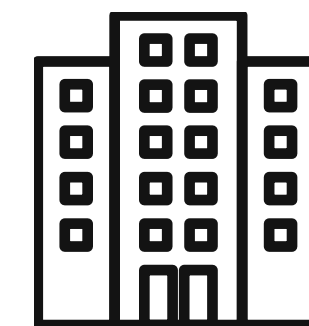
失敗を失敗で終わらせない熱意が一人ひとりにある場所

常に成長できる場所



ChatGPT Enterpriseを 全社員に導入

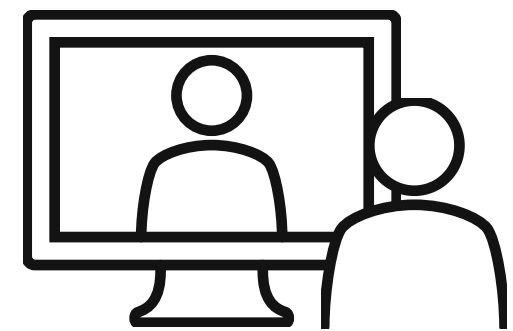
Zenkenは国内初「ChatGPT Enterprise」を全社員に導入企業。新卒から経営層まで専門部署がAI活用スキルを高め、新規事業はもちろんのこと業務革新と顧客接点の高度化を目指しています。



麻布台ヒルズ 33階の オフィ斯拉ウンジ利用可能

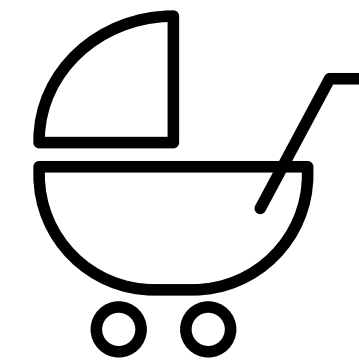
心身の健康と交流を育む、食・空間・体験が融合した会員制ワークプレイス「Hills House」を全社員自由に利用できます。その日の気分で絶景の見えるオフィ斯拉ウンジで働くことも可能で、働く、過ごす、交流する場所を複数用意しています。





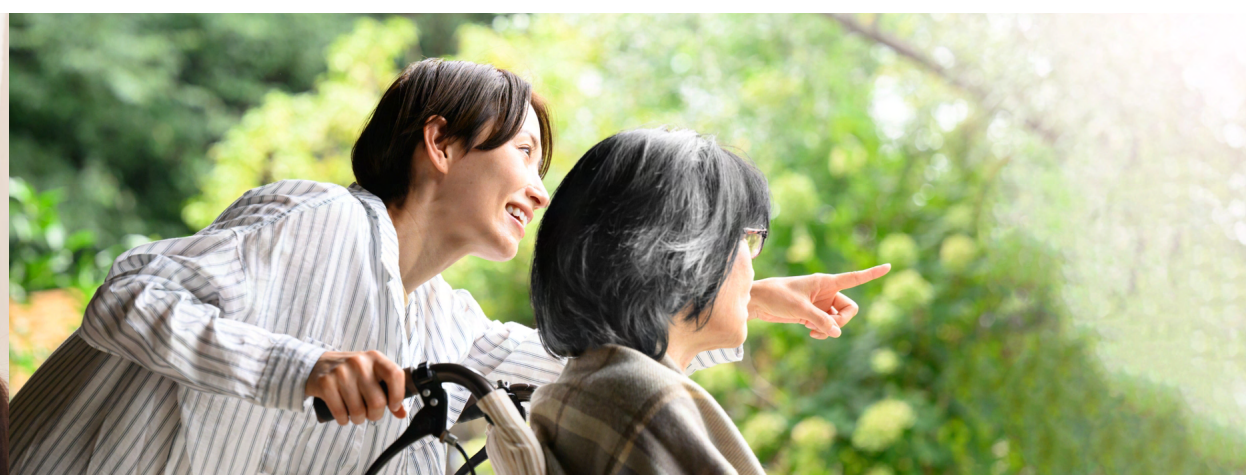
ライフスタイルに合わせて 選べるワークスタイル

ライフスタイル・ライフステージに合わせて、リモートワークや時短勤務、スライドワークが可能です。職種にもよりますが、ハイブリッド勤務や時短や時間給にせずとも朝8時から働き、16:30には勤務終了することもできます。



産前/産後休暇や育児休暇の充実

社内には産休・育休の取得者が多く働いており、男性の育休取得例も多数。復帰後もスライドワークなどを活用し、育児、介護とともに働く環境の実現に注力しています。



HCday

HCdayとは月に1回、ヒューマンキャピタル事業本部全員で、ワークエンゲージメントを上げるためにメンバー主体で行うイベント。一緒に働くメンバーや各業種の仕事内容の相互理解を深め、明日以降の仕事につなげています。

過去のHCdayでは、自分たちチームの言語化、事業部流行語大賞、職種クイズなどを行いました。





JOIN US

一緒に
ワークエンゲージメント
最高の社会をつくりませんか



ウォンテッドリーから
カジュアル面談



Zenken株式会社の
公式ホームページ

