

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

(大企業の部 / 中堅・中小企業の部)

会社名/団体名
株式会社SHIFT

会社/団体のサイトURL
https://www.shiftinc.jp/

従業員数 (エントリー内容の影響範囲 例：国内従業員のみへの場合は海外の従業員を除いてください) ※ホールディングス経営等の場合は影響を及ぼすグループ総従業員数を記載ください。
13,789名 (2025年2月末時点)

事業内容
ソフトウェアの品質保証、テスト事業

アピールしたい領域に●を記載ください (複数可)			
●	人事/HRの変革		マネジメントの変革
●	企業文化の変革		キャリアの変革

個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取組む目的
背景：当社はFY2030以降、売上高3,000億円、従業員数約3万人の企業となることを見据えて、 人的資本価値をLTVという指標で測りながら継続的に向上するための組織・制度・施策設計などを推し進めてきた。個人の自律的な成長をいかに生み出しつづけるかという命題と向き合うとき、近年の生成AI技術の進化を鑑みるに次世代の人的資本価値向上はAI抜きには語れないと当社は考える。
目的： AIとの共存共栄により、自らの能力を拡張し、キャリアを拓く AIを人の仕事を奪う脅威として捉えるのではなく、むしろ「AIとの共存共栄」を目指して、AI活用による業務の生産性向上により、エンジニアが真に向き合うべき業務に集中できる環境をつくりだし、キャリアアップしつづけられる仕組みと文化を醸成することで、事業成長はもちろん、次世代の人的資本価値向上が成し遂げられると考えている。
自社の求めるキャリアオーナーシップを発揮し、自身と組織の成長に貢献する人材の要件 (人物像)
SHIFTが考えるキャリアオーナーシップとは職場だけではなく、家庭や友人関係など、第3の居場所まで含めた自身の人生におけるビジョンをもち、その実現にむけた姿勢や行動を指すと捉えている。また、 新しい社会概念や技術が誕生しつづけるなかで、自分自身を常にアップデートしつづけ、かつ柔軟に環境適応させることで成長を意図的に生み出すことが自律的な人材の要件 と考える。その具体的な一例として、昨今パラダイムシフトを引き起こしているAIによって個々人の働きかたが変わることは今後必至であることから、 AIを受け入れ、使いこなし、自分の能力を拡張しながらAIによって新たな価値を生み出す人こそが、次世代の自律的な人材と捉えている。

経営層/全社の推進へのコミットメント状況
当社の考える人的資本経営とは、従業員を人的資本と捉え、在籍期間に生み出す利益＝LTV(Life Time Value)を最大化するために、投資を行う考え方である。つまり人的資本価値は事業とストレートにつながっており、従業員ひとり一人がキャリアオーナーシップをもち、人材価値を向上することを重要視している。 決算発表などを通じ、 現在約500人いるAIエンジニアをグループ全体で外販および内製開発に向けて配置&採用すると発表。AIネイティブのSIカンパニーを目指し、社内での徹底的なAI活用を行う姿勢を社内外に示している。 特に人事領域から全社の取り組みを牽引すべく、人事部門内にAIエンジニアを配置。採用活動におけるAIレジュメアナライザー (※詳細は後述) や、CHROが指揮をとり人事メンバー300名以上によるAI活用朝会を集中的に実施。AIツールの使い方の共有やワークなどを通じて「毎日AIを使うことが当たり前」の文化を醸成している。

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

取組みのポイント	
① 背景・課題設定 解決したいと考えた背景や設定した課題など SHIFTは2023年6月に、グループ連結従業員数が1万人を超え、今後は売上高3,000億円、従業員数約3万人の企業となることを見据えています。その早期実現のために、従来の価値観にとらわれない仕組みや環境整備によって次世代の人的資本経営へアップデートし、国内フロントランナーになろうとしている。 日々の業務フローのなかにAIを組み込んだ”AIエージェント化”を進め、AIネイティブなSIカンパニーへの転換を図っている。AIが、社会の大きな転換期の鍵を握るいま、企業としてAIとの共存共栄していくことこそ、自社および従業員のキャリアを分かťことになると捉えている。AI活用を新しいSHIFTのDNAとして組織全体に浸透させることで、すべてのメンバーが生成AIを活用し、これまでにない新たな価値を生み出すことができれば、従業員の市場価値の底上げにつながると確信している。その先に生産性の向上、組織成長が必ずあるはずである。	③ 実施内容 具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など ①心理的ハードルを下げる：AI活用朝会 ②使う・慣れる：各業務に特化させたノープロンプトツール「天才くん」シリーズ 例：面接動画翻訳くん、採用稟議くん、スカウトメールくん、労務の質問全部答えるくん、ワークシヨップ作成くん、メールダブルチェックくん、他多数 ③業務フローに組み込む：業務分解によってAI活用ができる業務を可視化。AIツール（以下例）をもちいて、業務に「組み込む」 ・AIレジュメアナライザー：求職者の職務経歴書を要約し、選考に必要な時間を大幅に短縮かつマッチする人材の見極め精度を向上 ・対話型AIメンター：従業員の悩みに適切なアドバイスを提供 ・AIオフーツール：面接内容から文面を作成 なお人事以外にも全社ですでに以下のような活用も進んでいる ・テスト設計支援ツール「TD」へのAIアシスタント機能の搭載 ・AIによるリバースエンジニアリング ・AIによる提案書探索＆作成、商談ロープレ動画評価、進捗報告サポートなど ・セキュアな独自モデルのGPT ・資料の英訳自動化、動画の英訳化、同時通訳など
② コンセプト・アイデア 施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など 今後は生成AIの徹底活用を通じ、能力を拡張・新たなキャリア選択へ。コンセプトは「使ってみる」「慣れる」「業務フローに組み込む」こと。 企業文化の発信地は人事。AI活用の文化浸透を進める 人事がまず率先してAI活用の事例をつくり展開していく方針とした。文化変革するために大事なのは、以下3つの壁を突破すること ・変化を拒絶する壁 ⇒AIは、既存の仕事奪う存在ではなく、自分自身の能力を拡張させるためのものであるという考え方を浸透させ、利用に向けた心理的ハードルを下げる ・意思・意識の壁 ⇒ノープロンプトツールなど、特別なエンジニアスキルやプロンプトを書く技術がなくても活用ができるAIツールを量産し、AIに慣れることができるようにする。 ・仕組み化の壁 ⇒業務を可視化・分解し、AI活用ができる部分に適用。作業／オペレーションを変革する。 徹底活用の先に全社的に目指すのは、生産性向上、案件対応力の向上＝エンジニア人当たりの単価を向上すること	④ 成果 取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内の影響、事業インパクトなど AI活用が徐々に浸透。AIに侵食されないキャリアオーナーシップをもつ素地ができつつある ★使用数（2025年2月時点） AIレジュメアナライザー：書類選考2,000件（月間） 対話型AIメンター：正社員5,200人 AIオフーツール：内定者100件（月間） 今後の目標：採用領域における生産性を向上＝現在の採用担当者数で、5,000人採用（これまでの2倍）を実現。各メンバーがAIツールを駆使できる人材となり、アトラクトのスペシャリスト・HRコンサルタントなど新たなキャリアを拓く・自分自身の能力を拡張していく。

※記載するにあたってアピールしたい情報は色を付ける、太字にする等の視覚的に加工しても問題ありません。

参考資料添付① ※参考資料は3枚まで添付可能です。

1, 背景・課題設定

次世代の人的資本価値向上に、AI活用は必須
AIとの**共存共栄**により、**自らの能力を拡張し、キャリアを拓く**

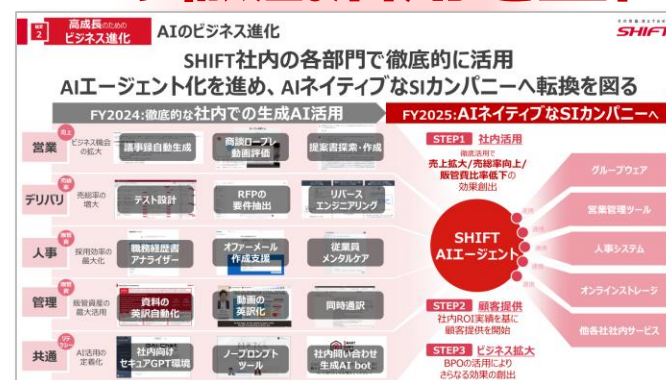
SHIFTの目標

売上高**1,000億円**を突破し
SHIFT3000へ

世界の変化

AI技術の
圧倒的進化

決算説明会にて AIの徹底活用を宣言



SHIFTのめざす AI活用の未来

目指すのはAIとの**共存共栄**

自らの**能力を拡張し**、
新たな**キャリアを拓く**

- ✓ 効率化により生まれた時間で、得意領域に集中してスキル向上
- ✓ 新たにコンサル技術を学び、キャリア拡張
- ✓ ...

参考資料添付② ※参考資料は3枚まで添付可能です。

2, コンセプトと実施内容

企業文化の発信地は人事領域

『AI活用』を前提とした3つの施策＝文化浸透を進める

1の壁

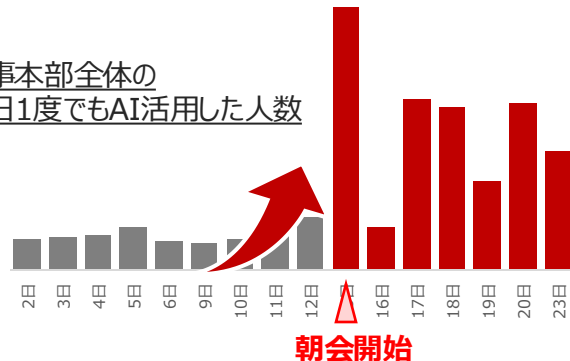
変化を拒絶する壁

使ってみる

人事本部所属**400**人で
“AI活用朝会”を実施

- ✓ CHRO自ら朝会を運営し、
毎朝9時から15分間はAIに触る時間に
- ✓ 朝会開始後はAI活用数が激増

人事本部全体の
当日1度でもAI活用した人数



2の壁

意思・意識の壁

慣れる

ノープロンプト生成AIツール
“天才くん”を量産・活用

- ✓ 各業務に特化させたプロンプトテンプレートを“天才くん”に搭載
- ✓ 人事業務に“いますぐ使える”
- ✓ “生成AIテンプレートは30種



●“天才くん”の一例

労務の質問全部答えるくん
スカウトメールさん
基本情報整理くん
ワークショップ作成くん
西暦⇄元号 変換くん
返信用メールダブルチェックくん
事前情報サマリーくん
内定確認→稟議くん
…他多数

3の壁

仕組み化の壁

業務フローに
組み込む

業務フローを変革し、
AIを**毎日使うツール**の中に組み込み

- ✓ 人事専任のAIエンジニアを配置
AIを組み込んだ業務アプリを開発
- ✓ 効率化だけでなく、精度向上や
魅力付けなどの能力拡張に寄与



●開発した業務ツールの一例

AIレジュメアナライザー
対話型AIメンター
AIオファーツール

参考資料添付③ ※参考資料は3枚まで添付可能です。

3, 成果と変化

AI活用が次第に浸透 AIに浸食されないキャリアオーナーシップ[®]を持つ素地となる

新たに開発したAI業務ツールの活用を開始

AIレジュメ
アナライザー



書類選考
月間**2,000**件

対話型
AIメンター



SHIFT従業員
正社員**5,200**人

AIオファー
ツール

内定者
月間**100**件

能力を拡張し、新たなキャリア選択へ

例) 採用領域

生産性を向上し、
現在の採用人員で
5,000人の採用を実現

※FY2024 採用数約2,500人の2倍



AI活用により自らの能力を**拡張し**、
新たなキャリアへ拡張する

- ✓ ツールを駆使して効率化し、
自身は**アトラクトのスペシャリスト**へ
- ✓ **HRコンサルタント**として新たなキャリアを開拓
など

※いずれの数値も2025年2月時点