

2026年7月2日
株式会社ビズリーチ

「HR OF THE YEAR 2026」「HR IMPACT AWARD 2026」

富士通、キリン、デンソー、伊藤忠などが受賞

採用・人事を変革し、先進的な取り組みを行った企業を表彰

株式会社ビズリーチ（所在地：東京都渋谷区/代表取締役社長：酒井哲也 以下、当社）は、当社が運営するサービスの利用企業のなかから、経営戦略と高度に連動した HR 施策を実行し、大きな組織変革を成し遂げた企業を表彰する「HR OF THE YEAR 2026」の受賞企業 10 社と、限られたリソースで人事課題をスピーディーに解決し事業成長を実現した企業を表彰する「HR IMPACT AWARD 2026」の受賞企業 7 社を決定しました。7月1日（水）・2日（木）に開催した採用・人事に関するナレッジや先進事例が学べる日本最大級の HR ラーニングイベント「BizReach Conference 2026」にて、授賞式を行いました。



■ 「HR OF THE YEAR 2026」「HR IMPACT AWARD 2026」について

当社は、2009年の創業以来、「ビズリーチ」をはじめとする人材サービスの運営を通じて、日本中の企業の採用・人事課題と向き合い続けてきました。その過程で見えてきたのは、優れた人事施策は各企業の現場で生まれている一方で、その知見が業界全体に共有される機会は限られているという課題です。先進的な取り組みを可視化し広く発信することこそ、日本全体の人事・採用力の底上げにつながると考え、本アワードを実施しています。

今回からアワードを2つに分け、企業規模や取り組みの性質に応じて異なる切り口で表彰する形に刷新しました。

「HR OF THE YEAR 2026」では、経営戦略と高度に連動した HR 施策を実行し、大きな組織変



革を成し遂げた 10 社を、「HR IMPACT AWARD 2026」では限られたリソースで人事課題をスピーディーに解決し事業成長を実現した企業 7 社を選出しました。

■ 「HR OF THE YEAR 2026」受賞企業・受賞した取り組み一覧

受賞企業（五十音順）	受賞した取り組み
アクセンチュア株式会社	採用責任者の強力なリーダーシップのもと、ダイレクトリクルーティングにおける強固な採用体制を構築し、年間で数百名規模という前例のない圧倒的な採用決定を実現。オペレーションの最適化を通じて「ビズリーチ」のデータベースや機能を最大限に活用し、高効率な運用によって採用力を飛躍的に拡大。事業計画の変動に柔軟に対応できるダイナミックな組織運営を実践し、採用を経営の強力な推進力へと昇華させることに成功。
伊藤忠商事株式会社	学生からの社員訪問ニーズの拡大に対し、複数の社員と複数の学生が同時に交流できる N 対 N 形式のオンラインイベント「Morning with ITOCHU」を仕組み化し「接点機会の最大化」を実現。自社文化である「朝型勤務」を生かして毎週朝に社員と交流できる場を設け、学生がカルチャーを深く体感できる環境を整備。さらに、志望度の高い学生へは 1on1 を実施するなどの「機会提供の階層化」により、極めて高い運用効率と学生のファン化を両立。
株式会社 NTT ドコモ	中長期での事業構造転換を見据え、イノベーションを生み出し続けるための高度専門人材の獲得と、人材・組織力の最大化を支える採用基盤の再構築を推進。採用管理システム「HRMOS 採用」の新環境への移管プロジェクトを機に、業務オペレーション・ルールを抜本的に整理。人的資本経営の要となる「戦略的・自律的な採用モデル」への進化を通じて、持続的な企業価値向上を体現。
川崎重工業株式会社	競争率の高い機電系人材の採用において、現場の部課長を深く巻き込んだ緻密な PDCA を回し、高水準な運用を実現。人事と現場が強固に連携し、候補者一人一人に寄り添う選考体験を提供することで、大手メーカーにおける新たな採用のロールモデルを確立。さらに社内スカウトで人材流出を防ぐ「社内版ビズリーチ by HRMOS」を導入し、社内外の両面から適材適所を追求する、本質的な事業推進型の人事施策を強力に推進。
キリンホールディングス株式会社	グループ主要 5 社、1 万人規模の組織において、数千のポジションを可視化し、経営戦略と連動したデータドリブンな人材配置基盤を実現。「社内版ビズリーチ by HRMOS」第 1 号導入企業として、経営層を巻き込み「個の成長」と「事業戦略」をつなぐ機能軸の次世代型タレントマネジメントモデルを確立。「データに基づく人材戦略」へと転換することで、人への投資を経営の意思決定の中核に据え、日本企業の最前線を切り開く人的資本 DX（デジタルトランスフォーメーション）を先駆的に実践。

シマダグループ株式会社	グループ 10 社で分散管理されていた人事情報を人財活用プラットフォーム「HRMOS」シリーズへ集約し、1,400 名規模の組織における「人材の見える化」を実現。各社の課題に応じた目標管理や、従業員の働きがいや組織状態を測るエンゲージメントサーベイの導入に加え、労務・給与領域への拡張によりマイナンバー収集や電子契約の効率化も推進。今後は勤怠管理を含むフルラインアップでのシステム統合を見据えており、グループ全体のバックオフィス DX を強力に牽引。
株式会社デンソー	人材紹介を含め採用手法が多様化するなか、2022 年よりビズリーチと連携し、現場が主体となって採用を進める「部門主導型採用」を加速。採用部門・人事・ビズリーチが一体となり PDCA を推進した結果、2024 年から 2025 年にかけて 2 年連続で 60 名規模のキャリア採用を実現。全社で質・量の両立を掲げ、一部の事業部では全採用決定数のうち「ビズリーチ」経由が占める割合（決定シェア）が 45% を達成。採用業務の一部を外部に委託する RPO との連携や採用ブランディング再定義を通じて、年間 400 名採用を支える基盤を構築。
株式会社電通デジタル	複数の事業が統合された複雑な組織構造において、設立当初から採用ナレッジを全社単位で蓄積し、戦略的な採用拡大を継続。また、「社内版ビズリーチ by HRMOS」を含むさまざまなサービスを駆使して社員のスキルや社内のポジションを可視化し、組織の垣根を越えた内部流動性を牽引。経験や勘に頼らず、データに基づいた育成プランの実装により、従業員の主体的なキャリア形成を支える高度な人事基盤を構築。
富士通株式会社	職務内容を明確に定義したうえで人材を配置・処遇する「ジョブ型人材マネジメント」の推進にあわせて、企業が候補者へ直接アプローチするスカウト型採用を強化することで、高度な専門性を有する即戦力人材や、ハイクラス人材の採用に成功。職務に対して最適な人材を配置する「適所適材」の考え方を徹底し、戦略的な採用活動を体現。事業経営の根幹を支える強固な採用基盤を構築することで、変革を加速させる人材の獲得と組織力の最大化を高い次元で両立。
富士フイルムシステムサービス株式会社	現場を採用活動に巻き込みスカウト送信数を 3 倍、社内スカウト業務にあたる担当者の数（稼働アカウント数）を 2 倍に伸ばすなど、組織の採用熱量を劇的に引き上げた結果、18 名の採用決定を創出。また、採用広報を戦略的に活用し、事業の解像度を高めることで候補者の入社意欲の向上から決定までを一気通貫で仕組み化。採用のみならず入社後の活躍までを見据えた一貫性のある人事戦略へと進化。

■ 「HR IMPACT AWARD 2026」受賞企業・受賞した取り組み一覧

受賞企業（五十音順）	受賞した取り組み
------------	----------

GO 株式会社	<p>事業部門に伴走して人事戦略を担う HRBP、リクレーター、現場組織の三者が密に連携し、各事業のフェーズに最適化した「可変型」の採用戦略を極めて高いレベルで実行。「HRMOS 採用」をフル活用して部門ごとのデータ分析基盤を整え、各部門の採用プロジェクトが自律的に PDCA を回す体制を確立。現場責任者と人事が共創して、候補者を引きつける自社の魅力の設計や候補者の強みに合わせたポジション新設等のカスタマイズを加えた選考を実施することで、単なる員数確保ではない、組織課題の解決に直結する戦略的採用を形づくっている。</p>
株式会社コドモン	<p>バックオフィスメンバーから事業成長を牽引するハイクラス人材まで、幅広い職種の採用に成功。意中の候補者へはスカウトを 4 回にわたり送付する圧倒的な熱意と、緻密なコミュニケーション設計により、選考に進む有力な母集団形成を実現。選考を「相互理解の場」と定義し、現場のリアルな課題を共有しディスカッションすることで、ミスマッチの防止や候補者が入社後の活躍イメージを具体化できる独自の選考体験を確立。</p>
医療法人勝久会	<p>東日本大震災の被災地である陸前高田市・大船渡市において、「ビズリーチ」利用開始から 1 年半で看護管理職やリハビリ専門職など、地域医療・介護の持続性を支える中核人材 7 名の採用に成功。丁寧な候補者フォローを通じて地方就業のハードルを下げ、採用者の半数以上が移住を伴う I ターンでの転職を決意。地域医療・介護機能の維持・強化を見据えた採用戦略により、単なる採用を超えた、雇用創出による地域復興に貢献。</p>
新郊パイプ工業株式会社	<p>有料の採用サービスを利用した経験がない「ゼロベース」の状態から、「ビズリーチ」導入を機に社内の採用文化を劇的に塗り替え、わずか 1 年間で 9 名の即戦力人材の採用という圧倒的な成果を創出。品質保証センター長候補など、経営の中核となるポストの充足に成功し、経営直結型の高度なタレント獲得を具現化。「地方・中堅・製造業」という採用難度の高い属性において、全国の企業に勇気を与える「地方創生における採用成功の先駆的モデル」を提示。</p>
センス・トラスト株式会社	<p>上場フェーズにおける高度な情報統制が求められるなか、最優先事項であった「人事データの統合」を強力に推進し、ガバナンス強化と業務効率化を短期間で実現。採用からタレントマネジメント、労務給与までを一気通貫でシステム化し、入社手続きの完全自動化とデータの一元管理を両立させるなど、人事業務の DX を強化。現在は社員一人一人の強みを生かす組織づくりにこだわった人材育成・最適配置に取り組んでおり、事業成長を牽引する「攻めの人事戦略」を構築。</p>
株式会社プログリット	<p>人事が現場や経営層を強く巻き込み、CxO クラスや事業部長、PdM といった重要ポストの採用に次々と成功。優秀な人材の参画により、テクノロジーで事業をドライブさせるテック企業へのリブランディングを力強く推進。また「10 回超の面談・面接」や「社長自らの熱意あるアプローチ」といった妥協なき姿勢が独自の候補者体験を創出。</p>

	ビジョンに深く共感した入社者が次の採用に関わる、自走型採用の理想形を実現。
株式会社みなと銀行	地方銀行という伝統的な組織構造にありながら、異業界出身者を柔軟に迎え入れる文化を醸成し、半年間で14名を採用。人事と現場の役割分担を構造化し、初回の面談から最少2回で最終選考へつなげるなど、業界の常識を覆すスピード感で候補者の入社意向の獲得・確認を実現。現場主導の運用を加速させることで、金融業界にとどまらない全業界の模範となる自走型採用を体現。

■「BizReach Conference 2026」について

「BizReach Conference 2026」は、当社が主催する採用・人事領域に特化した日本最大級のラーニングイベントです。経営戦略と連動した人事施策の最新潮流や、各社の先進的な取り組みを「学習・共有・実践」する場として、2019年から開催してきた「HR SUCCESS SUMMIT」を規模・内容ともに刷新して7月1日（水）・2日（木）の2日間にわたり開催しました。

アワード受賞企業によるトークセッションをはじめ、経営者、採用・人事責任者による講演やテーマセッション、採用・人事に関するノウハウを学べるワークショップなどを実施。各種セッションでのインプットの場、ワークショップによる思考とアウトプットの場、他者との交流の機会を提供しました。

開催概要 URL : <https://bizreach.biz/landing/bizcon/2026/>

■株式会社ビズリーチについて

「キャリアに、選択肢と可能性を」をミッションとし、2009年4月より、働き方の未来を支えるさまざまなインターネットサービスを運営。東京本社のほか、大阪、名古屋、福岡、静岡、広島に拠点を持つ。即戦力人材と企業をつなぐ転職サイト「ビズリーチ」、社内スカウトで人材流出を防ぐ「社内版ビズリーチ by HRMOS」、人材活用プラットフォーム「HRMOS（ハーモス）」シリーズ、OB/OG訪問ネットワークサービス「ビズリーチ・キャンパス」を展開。産業のデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進するさまざまな事業を展開する Visional グループにおいて、主に HR Tech のプラットフォームや SaaS 事業を担う。

URL : <https://www.bizreach.co.jp/>

本件に関するお問い合わせ先（株式会社ビズリーチ）

株式会社ビズリーチ 広報グループ 担当：岡野、森、藤田、池野、長町

Email : press@bizreach.co.jp