

2025 年 12 月 12 日

各 位

会社名 株式会社ツナググループ・ホールディングス  
代表者名 代 表 取 締 役 社 長 米田 光宏  
(コード番号：6551 東証スタンダード)

IR 公式 YouTube チャンネル 配信動画  
『ツナググループは何をしている会社？ビジネスモデルをわかりやすく解説！』回  
書き起こし記事



■YouTube 動画

『【IR 解説】ツナググループは何をしている会社？ビジネスモデルを分かりやすく解説！』

<https://www.youtube.com/watch?v=F9qTm7pmhAY&t=868s>

＜本件に関するお問い合わせ先＞

株式会社ツナググループ・ホールディングス

お問い合わせフォーム <https://tghd.co.jp/contact/>

スピーカー：

株式会社ツナググループ・ホールディングス 代表取締役社長 米田光宏（以下、米田）

株式会社ツナググループ・ホールディングス 財務経理本部 本部長 沼畑正輝（以下、沼畑）

米田：こんにちは。本日は、私たち「ツナググループ」がどのようなビジネスを行っているのかについてお話しします。「名前も聞いたことがない」「ビジネスモデルがよくわからない」というお声を多くいただきますので、当社の事業内容をわかりやすくご説明したいと考えております。

本日のアジェンダですが、企業の紹介とともに我々の事業説明、そしてその事業を行う背景である人材マーケットについてお伝えいたします。

## 企業紹介：ミッション・ビジョン

企業紹介

企業概要



## Our Mission

つなぐ、つなげる、つながる。

## Our Vision

採用市場のインフラになる。

日本の社会課題である  
「2030年労働需給GAP解消」  
を目指す、ソリューションカンパニー。

日本の労働需給ギャップに、圧倒的な解決策を。  
TSUNAGU GROUP  
HOLDINGS Inc.

©2025 TSUNAGUGROUP HOLDINGS Inc.

3

米田：私たちツナググループ・ホールディングスは、「2030 年労働需給ギャップ解消」というミッションを掲げて事業を進めております。これは 2030 年に日本の社会課題となる労働需給ギャップの解消に貢献することを目指すものです。

ミッションにある「つなぐ、つなげる、つながる」という言葉通り、人と企業だけでなく、企業と企業を有機的につなげることで、採用市場になくてはならないインフラになりたいと考えております。具体的には、採用にお困りの事業会社様と、世の中にある様々な採用ソリューションを持つ企業様を合理的にマッチングし、日本全体の採用課題解決につなげていきます。

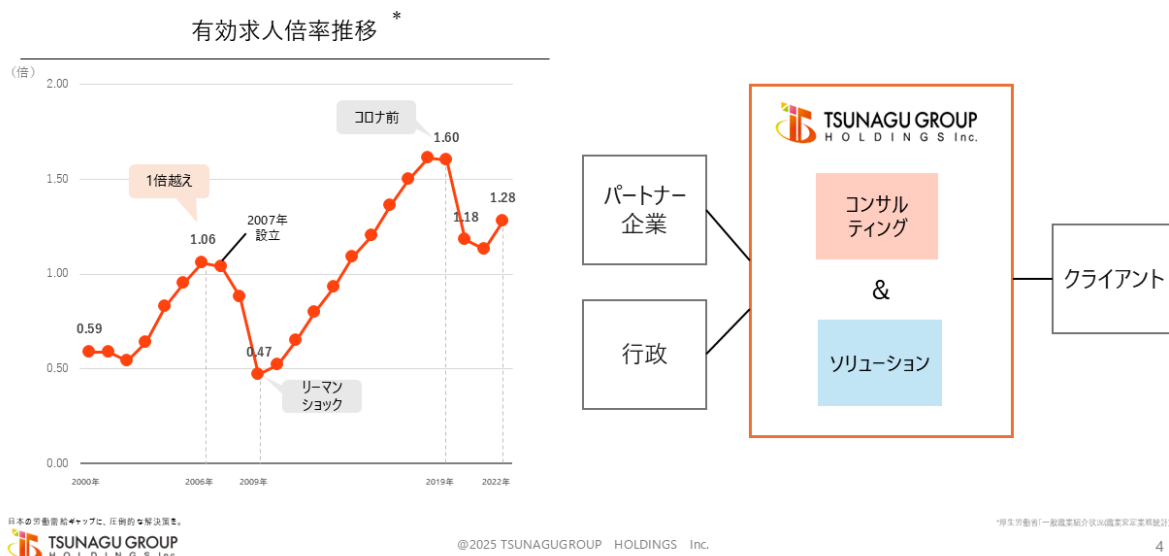
## 設立背景：2007 年の有効求人倍率

沼畑：まず初めに、当社の設立の背景について詳しく教えてくださいませんか。

企業紹介

### 設立背景

1つのサービスでは企業の採用課題は解決できない。複数のサービスを組み合わせソリューションを提供していく必要がある。



米田：当社は2007年に設立しました。当時はバブル期以降、久方ぶりに有効求人倍率が1を超えた時期で、特に飲食・サービス業界では店長1人を採用するのに7社が競合するほどの激しい争奪戦となっていました。

このような状況下では、1つの求人媒体やサービスだけですべての課題を解決することは困難です。地域や時間帯、店舗ごとの状況に合わせて、チラシや店頭貼り紙、あるいは短期雇用の活用など、様々な手法を組み合わせる必要がありました。

そうした個別の採用課題に対して、最適なポートフォリオを組み、我々がソリューションを提供する。この「コンサルティング&ソリューション」こそが、起業当初より目指しているビジネスモデルです。

## 成長戦略：M&A

沼畑：私が2011年に入社してからM&Aが非常に進んだ印象ですが、今後も進めていく予定でしょうか。

米田：はい。我々の成長戦略においてM&Aは非常に重要な取り組みです。これは単なる事業シナジーだけでなく、新たな知見や文化が融合する「人のシナジー」を生み出してきました。

変化の激しい人材業界において、多様な考え方やソリューションを組み合わせしていくことは成長に不可欠です。今後もM&Aは成長戦略の大きな柱として位置づけています。

## 沿革・今後のM&A方針

変化の激しい市場に対応するため積極的にM&Aを実施。今後も成長戦略の大きな柱として捉えている。



5

## 人材マーケットの展望

沼畑：主力事業である RPO（採用代行）も順調ですが、今後の人材マーケットの市場についてはどのようにお考えでしょうか。

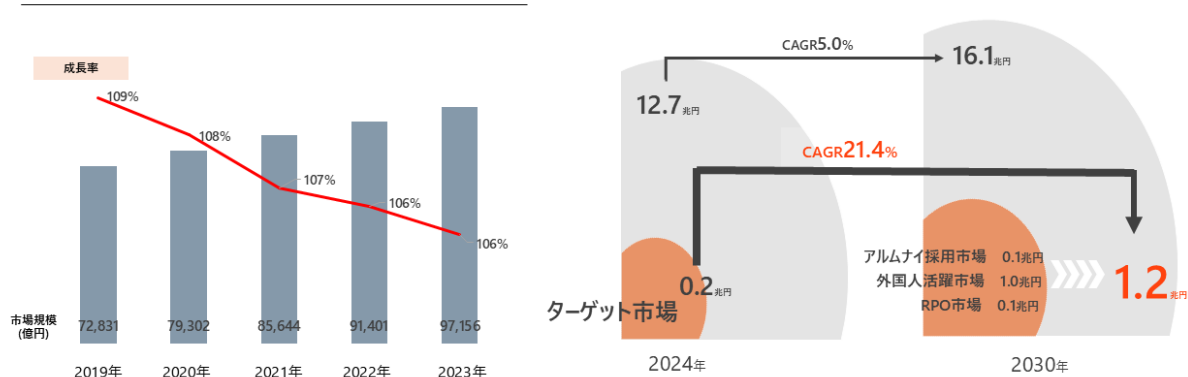
米田：人材市場は大きな転換期を迎えています。全体としてはコロナ禍や人口減少を背景に成長率が落ちつつありますが、その中でも「アルムナイ（退職者）市場」「外国人活躍市場」、そして「RPO 市場」は今後も確実に伸びていく分野です。私たちはこうした成長市場に対して、しっかりと手を打っていきたいと考えています。

人材マーケットについて

### 市場規模

コロナ以降人材市場の成長率はねてきているが、我々がターゲットとする市場は1.2兆円でCAGR21.4%。

人材関連ビジネス主要3業界市場規模推移  
(コロナ以降)



## 強み：RPO と競合優位性

沼畑：RPO について、投資家の方にも分かりにくい部分があるかと思います。競合優位性を含めて改めて解説をお願いします。

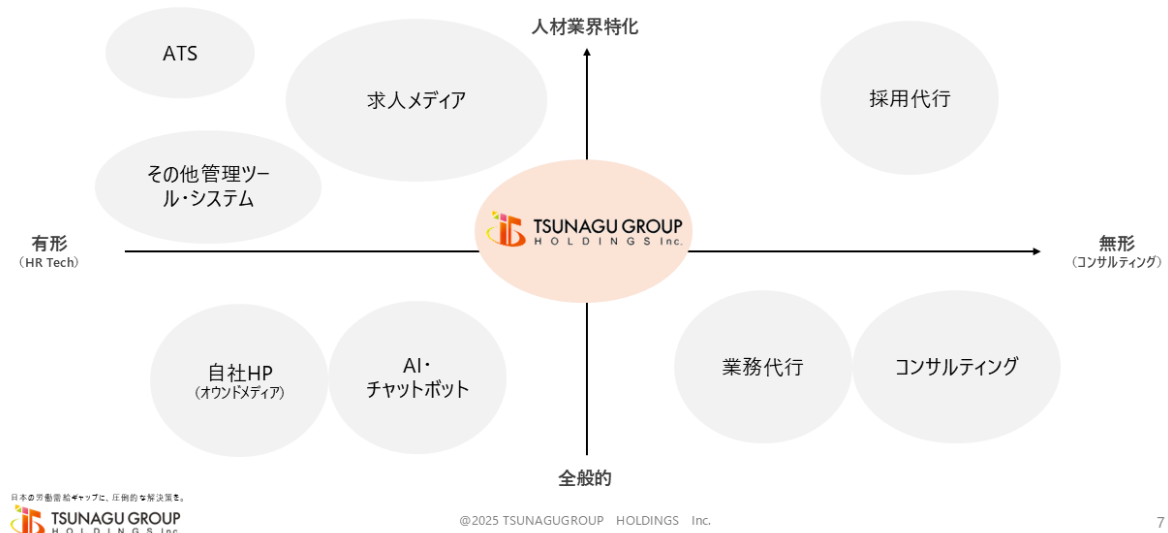
米田：その「分かりづらさ」こそが参入障壁であり、我々の優位性です。採用課題は 1 つのサービスだけでは解決できません。世の中には求人メディア、人材派遣、HR Tech など無数の手法がありますが、それらを最適に組み合わせ、運用まで代行するのが我々の RPO です。

私たちは特定の自社メディアなどを売るわけではないため、人材業界の他社様とは「競合」ではなく、共に課題を解決する「協働」の関係にあります。この独自の立ち位置こそが競争優位性につながっています。

人材マーケットについて

### ツナググループの立ち位置

完全なる競合はおらず、人材系企業はすべてパートナーとなり得る。＝競争優位性



7

## 主要顧客：大手企業

沼畑：具体的にどういったお客様にサービスを提供されているのでしょうか。

米田：主に従業員 1,000 名以上の大手企業様です。採用人数が多い企業ほど課題も複雑で、複数の手法を組み合わせるニーズが高いためです。現在、約 20 万事業所の採用課題解決をご支援しており、年間約 300 万人の応募者をつなげさせていただいています。街で見かけるコンビニや飲食店、物流拠点の多くで、我々が裏方として採用活動を支えています。

## 取引実績（一部抜粋）

年間約300万人の求職者、20万の事業所/店舗の皆様にご利用いただいています。



日本の労働市場に、圧倒的な解決策を。  
TSUNAGU GROUP HOLDINGS Inc.

@2025 TSUNAGUGROUP HOLDINGS Inc.

※2024年9月30日時点、ユーザー社と弊社データより

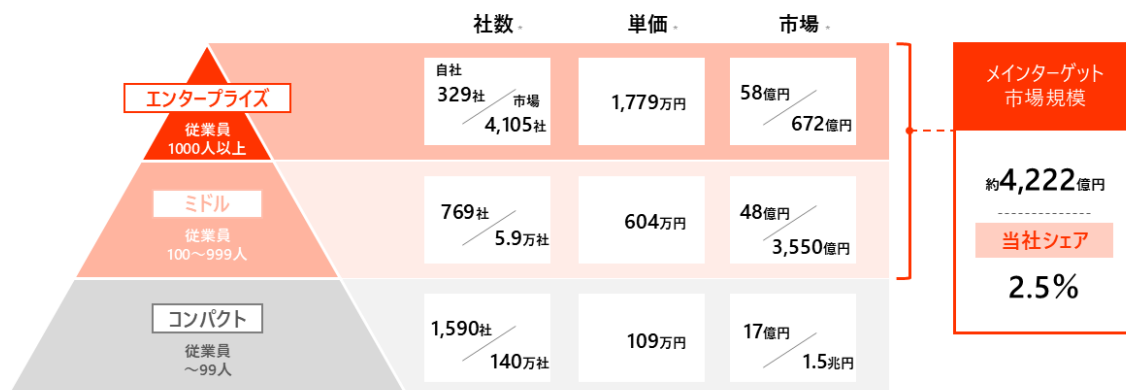
8

## 市場シェアと拡大余地

米田：シェアについて申し上げますと、サービス業で1万人以上を雇用する企業の約2割は既にお客様ですが、ターゲット市場全体で見るとシェアはまだ2.5%ほどです。認知度を高めていくことで、まだまだ拡大の余地は十分にあると考えています。

## ターゲット領域

ターゲット市場における当社売上シェアは約2.5%であり、更なる開拓の余地が存在。



\*社数：ユーザー社提供の取引先データより集計  
\*単価：当社取引実績より算出  
\*市場：社数×当社算出の単価により想定市場規模を算出

日本の労働市場に、圧倒的な解決策を。  
TSUNAGU GROUP HOLDINGS Inc.

@2025 TSUNAGUGROUP HOLDINGS Inc.

12



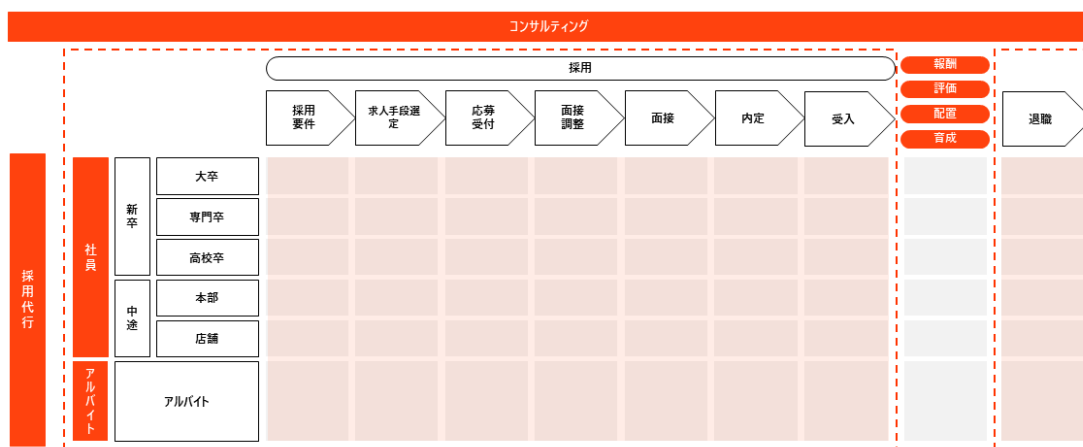
## RP0 サービスの具体的な内容

沼畑：RP0 の具体的な業務内容について、もう少し詳しく教えてください。

事業解説

### RPO（採用代行・コンサルティング）サービスとは

新卒・中途・アルバイト採用における母集団形成から選考管理における実務代行から採用設計・コンサルティングまで包括的にサービスを提供。人事の採用課題を起点に最適なポートフォリオを設計します。



日本の労働環境やニーズに、圧倒的な解決策を。  
TSUNAGU GROUP  
HOLDINGS Inc.

©2025 TSUNAGUGROUP HOLDINGS Inc.

10

米田：我々は、お客様である企業の現場、つまり店長様や拠点長様と直接やり取りをします。「人が足りない」という相談を受けたら、職種や地域に合わせて最適な採用手法の組み合わせ（ポートフォリオ）を提案し、応募対応や面接設定といった採用実務を代行します。

本部の人事担当者ではなく、現場の責任者の採用業務そのものをアウトソーシングとして請け負うのが特徴です。常に新しい採用手法やテクノロジーをキャッチアップし、お客様の採用活動に取り入れていくことが我々の役割です。

## マネタイズ：ストック型モデル

沼畑：マネタイズの流れについても、よくご質問を受けますので解説をお願いします。

米田：我々のビジネスは「1人採用したらいくら」「広告1枠いくら」というフロー型ではありません。採用業務にかかる工数を算出し、「月額のアウトソーシング費用×年間契約」でいただくストック型のビジネスモデルです。

単価については、拠点数の多い大手企業様（エンタープライズ）では1社あたり平均約1,779万円、ミドルクラスでは約604万円となっています。

**沼畑：**本日の内容でご不明な点があれば、コーポレートサイトよりお問い合わせください。

**米田：**採用に必要なソリューションは時代とともに変化します。その時々最適な手法を組み合わせ、ポートフォリオとして提供し続けることこそが我々のビジネスモデルです。

先日発表した中期経営計画でも触れましたが、今後主役となる新たな採用手法もしっかりと取り入れ、お客様の課題解決と当社の成長につなげてまいります。引き続きツナググループ・ホールディングスをよろしく願いいたします。