

# e-falcon

イー・ファルコン 会社紹介資料

2025年4月16日更新

# Introduction

## イー・ファルコンに興味をお持ちいただき、ありがとうございます！



田中 伸明（たなか のぶあき）  
株式会社イー・ファルコン 代表取締役  
株式会社i-plugin 取締役

外資生命保険会社、株式会社グロービスを経て株式会社i-pluginを2012年に創業。i-pluginでは様々な役割を歴任し、2019年よりCFOとして上場を果たす。2022年9月より適性検査eF-1Gを提供する株式会社イー・ファルコン（i-pluginの100%子会社）の代表取締役に就任。  
経営学修士/ 人的資本経営推進協会 理事 / ISO30414リードコンサルタント・アセッサー



周囲をサポートするサルタイプ

※適性検査eF-1G 役割志向8タイプより  
※2024年4月1日時点

“人々の可能性に蓋をするような社会を無くしたい” これは、私が経営大学院卒業時に誓った志です。

イー・ファルコンのユニークさは何か？ パーソナリティデータを採用時の候補者の見極めで用いるだけでなく、“一人ひとりのキャリアを輝かせたい”という想いを強く持って 人・組織の課題解決を目指し人事の皆様と共に取り組んできたことにあると考えています。ここに私の志との強いつながりを感じ、代表就任を決意しました。

このイー・ファルコンが磨いてきたユニークさを 私たちは「ポテンシャルディスカバリー」という言葉で表現することにしました。

人と組織の真の可能性を追求し、示し、引き出すことを意味する「ポテンシャルディスカバリー」なパーソナリティデータの利活用を 世の中のスタンダードにすることで、すべての人と組織がその可能性をカタチにできる未来を築いていきます。

私たちイー・ファルコンが、この未来の実現をリードしていきます。

NEXT | イー・ファルコンについて

# Company Profile

## イー・ファルコンは今年で創業25周年を迎える適性検査を提供する会社

社名	株式会社イー・ファルコン
設立	2000年11月10日
資本金	95,525千円
所在地	〒104-0028 東京都中央区八重洲2丁目8番8号 大星八重洲ビル6階
役員一覧	代表取締役 田中 伸明 取締役 中野 智哉 取締役 阪田 貴郁 監査役 赤木 孝一
事業内容	適性検査eF-1Gの提供およびパーソナリティデータを活用した各種ソリューションの提供
株主	株式会社i-plug（証券コード：4177）
連絡先	03-6262-5951（代）

NEXT | イー・ファルコンのあゆみ

# History

## OEMで培ったナレッジをもとに自社開発し、企業の採用や組織開発を支援

2000年11月 創業

マーケティングリサーチ会社の新規事業としてアセスメントのOEM開発事業を展開し、スピンアウト。

2003年 eF-1をリリース

OEM開発の経験を糧に多湖輝千葉大名教授らの監修のもと、自社サービス「eF-1」をリリース。

2018年 i-pluginと資本提携

2017年i-pluginと業務提携を開始し、OfferBoxにeF-1Gを搭載。2018年に資本提携を実施。

2020年 i-pluginグループに参画

2020年にi-pluginの100%子会社化。  
※2021年3月 i-pluginグループは東証グロース市場に上場。

2014年 eF-1Gリリース

eF-1のバージョンアップ版であるeF-1Gの提供を開始。

2022年  
八重洲に移転

リモート業務への移行に伴い本社オフィスを銀座から八重洲に移転



NEXT | 事業環境の変化

## パーソナリティデータの利活用機会は今後拡大傾向

### 人と向き合う必要性の高まり

#### 採用競争のさらなる過熱化

- ・候補者の見極めやアトラクト、内定者フォローがより重要になってきている
- ・入社後の定着、早期離職防止のための配置の検討やオンボーディング施策の強化など入社後の取り組み強化に力点が移動

#### 働き方、価値観の多様化

- ・技術、人口動態・社会の同時変化により、個人と企業との関係性がますます変化してきている。
- ・変化に応じた個々人の戦略的アップスキリングやリススキリングも不可欠になってきている。

#### 人的資本経営への対応

- ・企業価値につなげる具体的施策の実行と説明責任を果たすことが投資家ははじめステイクホルダーから強く求められている
- ・取り組みを疎かにすることは採用力の減退、離職の加速を招くことにもなる

### パーソナリティデータへの注目の高まり

#### オペレーショナルデータ

- ・採用、配置、育成、評価、報酬といったようないわゆる人材マネジメントのオペレーションを実行するために必要となるデータ
- ・静的データなためこれだけの情報では予測などのデータ分析をするには不足する部分もある

#### センチメントデータ

- ・従業員のモチベーションや組織風土など変化や課題を抽出するために活用されるデータ
- ・他の人事データを組み合わせることで様々な洞察を可能にするが、従業員一人ひとりの変化を検知するには匿名式から記名式に転換する必要がある

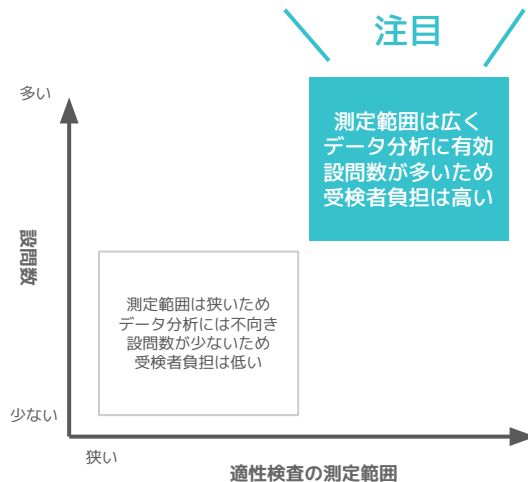
#### パーソナリティデータ

- ・従業員の性格特性や能力特性を指し示すデータであり、センチメントデータ以上に人材に関する分析を行う上で欠かせない基礎的データ
- ・従来のクロス分析軸に加えることで従業員の多様性を捉えることができる
- ・機能や部門間でのデータ引き継ぎの問題あり

#### アクティビティデータ

- ・勤怠情報やカレンダー、メール、チャットなどの従業員が日々の業務の中でどのような活動をしているかをログとして残すデータ
- ・センシングデータと呼ばれる従業員の生体活動を検知するようなシステムも登場。プライバシーの問題が懸念されている

### データ分析に適した適性検査の再評価



出典：一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会 著/  
北崎 茂 編著「ピープルアナリティクスの教科書」より抜粋

## 業界の変化をふまえ2023年10月に戦略見直し、新体制への移行を行い、企業理念を刷新

### Core Value

#### 人と組織の 真の可能性を信じる

自分自身や仲間、組織がもっている潜在能力の価値、

すなわち“真の可能性”というものを信じることなくして

人や組織の可能性を引き出すことはできないと考えています。

いかなるときも、

社員や顧客、関連する全てのステークホルダーへの信頼や尊敬の念を保ち、

それぞれ真の可能性を信じて向き合い続ける姿勢を大事にします。

### Purpose

#### 科学と感性で、 人の可能性を引き出し 組織と社会の発展を実現する

人は絶えず変化し理解するのがとても難しい存在。

ゆえに、適性検査やパーソナリティという心理学、統計学といった科学の力と

人が持つ感性を総動員することが人の可能性を引き出すためには欠かせないと考えています。

私たちの取り組みによって、多様な個の理解を促し、個の可能性を引き出し、

個の価値の総和を高めていくことにより組織の成長や社会の発展を実現していきます。

### BHAG

#### ポテンシャルディスカバリーを 未来をひらく新しいスタンダードに

ポテンシャルディスカバリーとは、

「人と組織の真の可能性を追求し、示し、引き出す」ことを意味します。

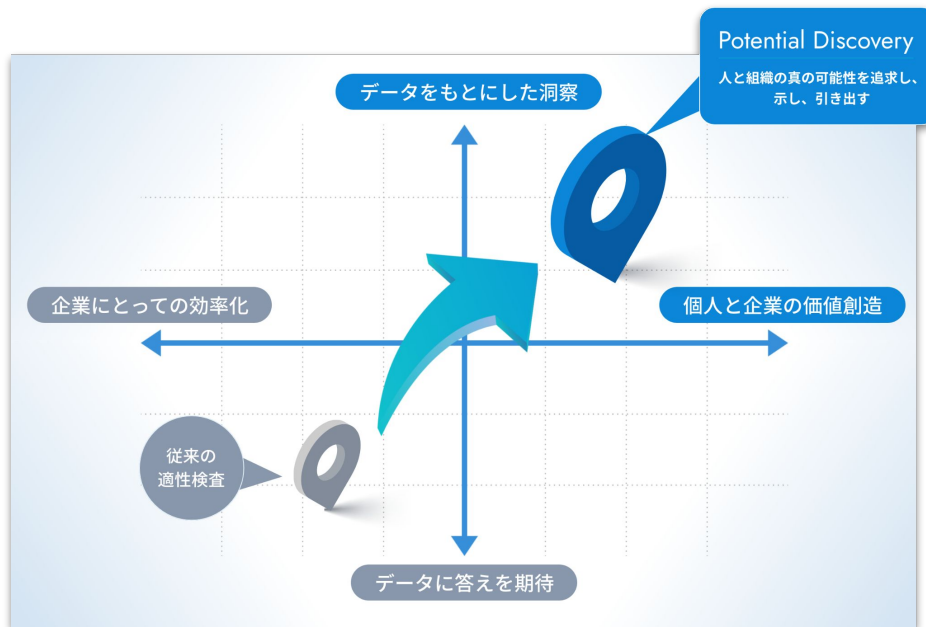
私たちは、この理念をパーソナリティデータの利活用において実現し、

共に新しいスタンダードとして確立することです。

すべての人と組織がその可能性をカタチにできる未来を築いていきます。

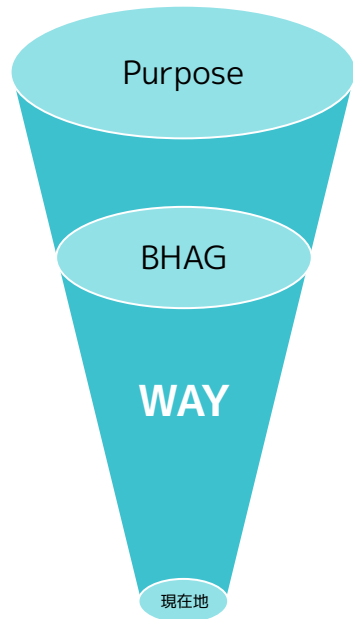
## ポテンシャルディスカバリーを 未来をひらく新しいスタンダードに

人や組織の可能性を引き出すパーソナリティデータ、適性検査の利活用が  
当たり前となる世界の実現を目指しています。



\*ポテンシャルディスカバリーとは、「人と組織の真の可能性を追求し、示し、引き出す」ことを意味する当社の造語です。

## 変化を一人ひとりが捉え、事業を推進していけるようWAYを策定



### 目指す未来に向けて挑む

目的やゴールだけでなく、BHAGで示した目指す未来を常に意識したい。また、そのためには自分を奮立たせて一歩踏み出していくことが欠かせない。

### 自分らしさを信じて楽しむ

自分らしさを信じることがその人らしい価値の発揮につながり、楽しむことにつながっていく。自身が楽しむことで自身の可能性を広げ、またその楽しさが周囲に伝播し、広がり、うねりを生み出していく。

### 誠実に問題と向き合い、 解決策を探る

わたしたちがすでに保有している“誠実さ”をあえて明示。組織が拡大しても色褪せないように。内外の問題に対していろんな角度から粘り強く考え抜く姿勢を大切にしたい。

### 失敗を恐れず、素早く行動する

BHAGの実現を目指し挑む過程においては失敗はつきものであり、失敗し、それを糧に次につなげていくことを大切にしたい。素早く決めて行動し、失敗してもまたすぐに改善して・・・そのサイクルを他よりも早く回していくことが競争優位性を生み出していく。

### 互いに尊重し、共に成長する

BHAGの実現を目指すにあたっては、すべてのステークホルダーとのフェアな関係性と共感の形成にもとづき共に取り組み成長していくことが欠かせない。そのためにも互いに尊重する姿勢を大切にしたい。

NEXT | メインプロダクトについて



eF-1Gは、測定領域の広さと精度の高さ、カスタマイズ性に強みのある適性検査



採用だけじゃない。  
ひとりひとりと向き合える適性検査。

新卒採用・中途採用での利活用

- 採用基準作り・候補者の意向上げ・内定者フォロー
- 母集団や選考通過者の傾向値分析
- 採用活動のボトルネック分析

オンボーディング・マネジメントでの利活用

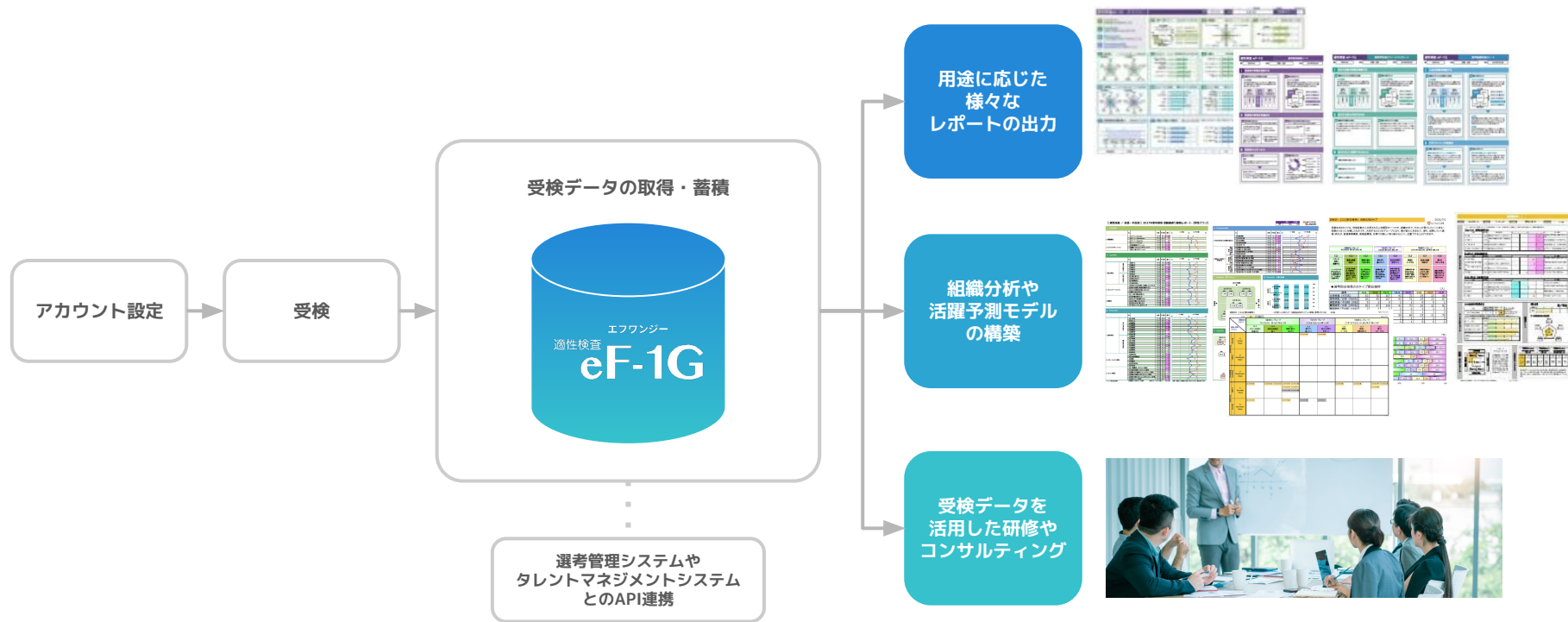
- 初期配属検討・オンボーディングの質向上
- チームの関係性の質向上
- 個人のキャリア開発・マネジメントの支援

人材開発・組織開発での利活用

- 組織の特性や構成の可視化・人材ポートフォリオ
- 必要な人材タイプの要件定義・発掘・育成・登用
- 活躍予測モデルの構築

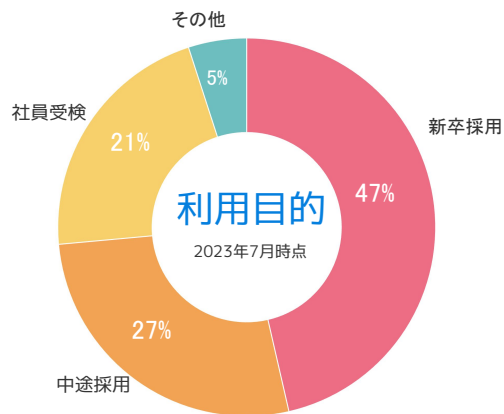
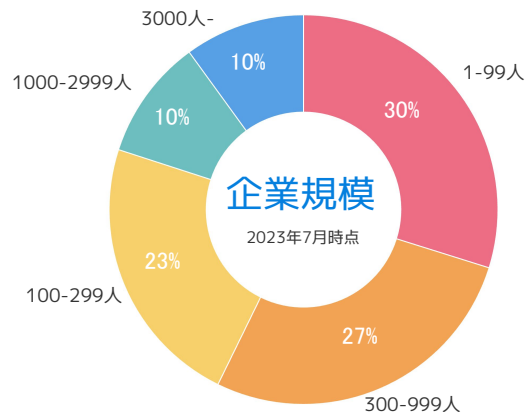
NEXT | サービス提供の流れ

## 適性検査の提供で終わらず、利活用、そして課題解決までを支援



NEXT | 導入企業・実績について

# Achievements



※2023年7月時点  
※利用目的は、1社あたり複数目的で利用するケースがあります。

様々なバックボーンを持った社員の  
意思疎通を円滑化

水ing株式会社 様



自社独自の活躍人材分析で  
多様な人材を確保

荒川化学工業株式会社 様



ポテンシャルを重視し、  
文系人材をSE、コンサルタントとしての  
活躍に導く採用・育成

株式会社テクノスジャパン 様

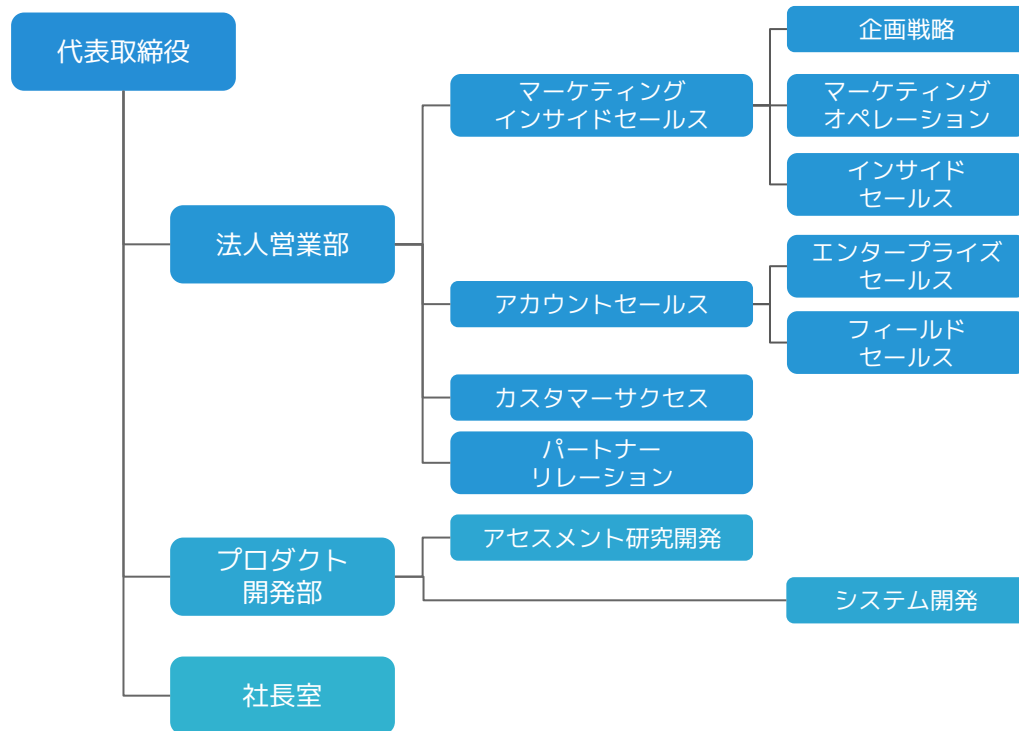


NEXT | イー・ファルコンで働く仲間

## 一人ひとりの主体性の発揮と相互のつながりにより価値を創出

従業員数	正社員23名 ※休職者、出向者を含む
平均年齢	38.3歳
男女比率	男性：60.9% 女性：39.1%

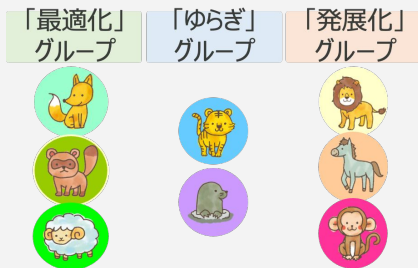
※2025年4月1日時点



# Personality Types

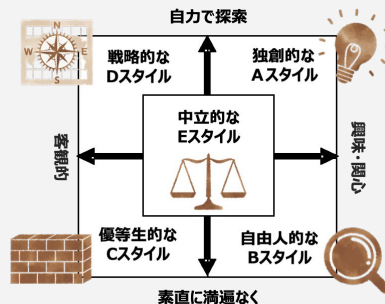
## eF-1Gでは2つの観点で類型を可視化

### 役割志向8タイプ



組織における役割の視点によって、3つのグループ（ゆらぎ、発展化、最適化）・8つのタイプに分類

### 認知思考スタイル



情報に対する認知の仕方（横軸）と思考・行動の仕方（縦軸）から5つのスタイルに分類

NEXT | 人材マップ














# Talent Portfolio

役割志向 8タイプ		「最適化」グループ 無駄を減らす・整える			「ゆらぎ」グループ 変化を生む		「発展化」グループ 挑む・伸ばす		
		CL1 バランスを取る キツネ	CL2 適度な距離を保つ タヌキ	CL3 流れに合わせる ヒツジ	CL4 群れずに進む トラ	CL5 自己世界に生きる モグラ	CL6 周囲をリードする ライオン	CL7 役割を果たす ウマ	CL8 サポート好きな サル
認知・思考 スタイル									
Suggest	A Artist  ひらめきの				●		●		
	D Strategist  先を見通す	●●	●	●	●	●			●●●●
Balance	E Neutralist  バランスの 良い						●		
	C Moralist  キッチリ した	●●●		●●				●●	●●●●●
Accept	B Liberalist  ユニークな			●●●					●

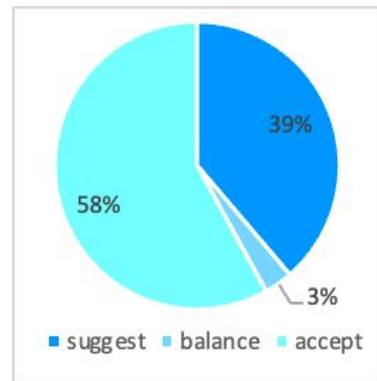
役割志向 8タイプ	リーダーシップの3軸		
	関係性	指向性	重視点
CL1 バランス取れる	○牽引	◇問題解決	◇過程
CL2 距離感保てる	◇支援	○ビジョン	◇過程
CL3 空気読める	◇支援	◇問題解決	◇過程
CL4 群れずに進む	○牽引	○ビジョン	◇過程
CL5 自己世界に生きる	◇支援	○ビジョン	○結果
CL6 周囲をリード	○牽引	○ビジョン	○結果
CL7 役割キッチリ	○牽引	◇問題解決	○結果
CL8 周りをサポート	◇支援	◇問題解決	○結果

# Cognitive Diversity

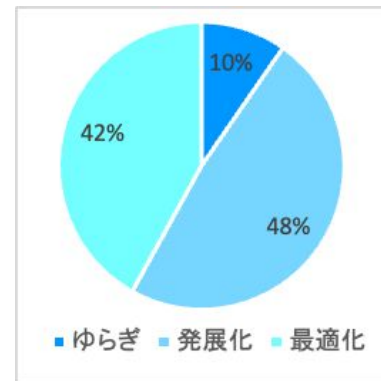
## 多様な人材タイプが互いに役割を補完しながら働く組織

		最適化			ゆらぎ		発展化		
		CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8
									
suggest	A 	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
	D 	6.5%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	0.0%	0.0%	12.9%
balance	E 	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%
accept	C 	9.7%	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	19.4%
	B 	0.0%	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%

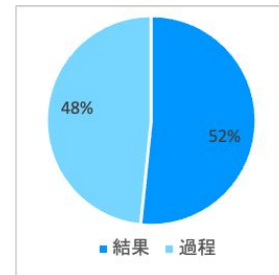
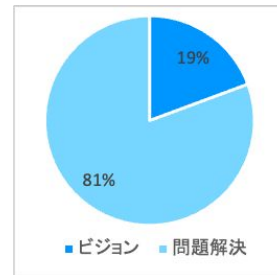
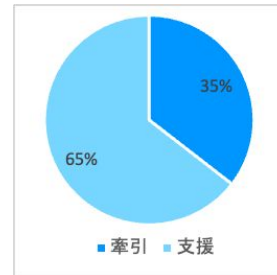
認知思考スタイルのバランス



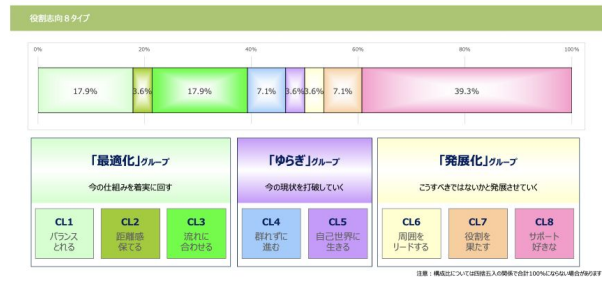
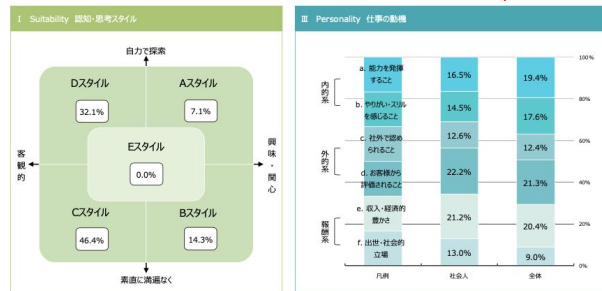
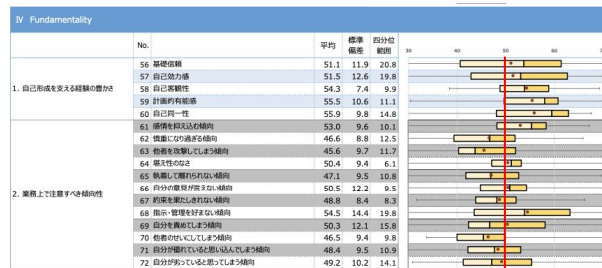
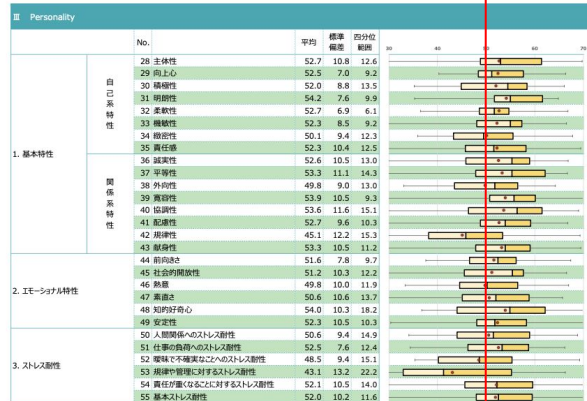
役割志向タイプのバランス



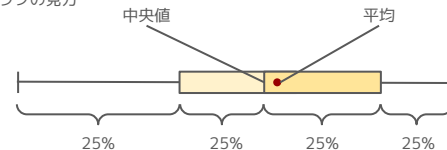
リーダーシップスタイルの特徴



# People Analytics



## グラフの見方



- 偏差値50のライン（赤線）に対して、箱の左端が高い位置にある/箱の右端が低い位置にある項目はその組織において特徴的な性格特性といえます。
- 標準偏差や四分位範囲の値が大きい場合、その組織においてバラツキのある性格特性といえます。



# Organizational Characteristics

スコアが**高い項目**（偏差値上位且つ、全体の75%が偏差値50以上の項目）

項目	偏差値	定義	高+	高-	低+	低-
目的観を深める力	55.5	何のためなのかと問い続け、深めていく力	より深い目的を見つめて取り組める	目的が不明確だと、前に進めない	示された方法に従って、淡々と取り組める	そもそも、何のためのという問いが出てこない
論理力	55.3	筋道を立てて、物事の成り立ちや本質をつかむ力	無駄なく明確に表現できる	飛躍した発想が生まれにくい	深く考え込まない	物事の理解が表面的になる
相手の意図・背景を理解する力	55.3	相手の言動の理由を確かめる力	なぜ相手がそう言うのか、確かめてつかめる	相手の真意をつかまないと、気が済まない	相手の気持ちに、気を配られない	言葉尻にとらわれて、真意をつかめない
寛容性	53.9	相手が不十分でも責めたりせず、まず認めようとする	相手が、多少誤っていても許せる	周囲に規律を徹底できない	厳格に、相手の不備を指摘する	人に対するだらけに欠ける
明朗性	54.2	過去に捉われず、より良い未来に向かって進もうとする	周囲を明るくして、元気づける	過去を、省みていないように見える	落ち着きや、思慮深い印象を与える	落ち込みがちで、周囲の活力を削ぐ
気持ちや状況を察して理解しようとする力	53.5	相手の気持ちや、状況の変化を推し量る力	相手の気持ちや、空気を読み取れる	いつも、相手の顔色を気にしてしまう	状況を気にせず振舞える	言葉でハッキリ伝えないと分からない

スコアが**低い項目**（偏差値下位且つ、全体の75%が偏差値50以下の項目）

他者のせいにしてしまう傾向	46.5	問題の原因を、他者のせいにしてしまう傾向	他者を、鋭く分析することができない	自分の中の原因に、目が向かない	安易に他者のせいにしてしない	周囲の原因を探ることができない
---------------	------	----------------------	-------------------	-----------------	----------------	-----------------



深い目的意識と丁寧なコミュニケーションを重視し、相互に尊重、協力し合って物事に取り組む組織といえます。  
一方で、目的が不明確な状況では動きが鈍くなる傾向があるといえます。  
ゆえに、目的の明確化と共有を徹底し、変化への柔軟性を高めるための学びを促進しています。

# Organization Development

2024/11/15

## コーポレートサイトのリニューアルに込めたイー・ファルコンの新たな挑戦

📄 ポスト

👤 シェアする 153

### 誰にどのような価値を届けたいのか？全員参加型での企業理念を再定義

イー・ファルコンでは以前は毎年社員旅行に行っていたのですが、ここ数年途切れてしまっており、そこで復活させたのがリトリートです。いつもと異なるロケーションで、日々の業務で枯れてきた気（気枯れ＝ケ）を元気にするハレの機会として、未来について皆で考える場として取り入れています。このリトリートの機会を活かして、2023年10月と翌年5月、全社員で集まり、会社のビジョンや方向性について徹底的に話し合う時間を取りました（写真1）。

（写真1）リトリートの様子。三菱地所さんが運営するWORK × ation Site軽井沢と箱根で開催



<https://www.e-falcon.co.jp/column/site-renewal>

## 個人と社員のベクトルを揃えるリトリートの実施

当社では年1回、いつもとは違ったロケーションで、一人ひとりのイー・ファルコンで働く目的を考える“ハレ”の機会としてリトリートを実施しています。

## 主体性を引き出すマネジメント

一人ひとりの想いと主体性が事業の成長には欠かせません。可能性を信じ、主体性を引き出すマネジメント、積極的な権限委譲、機会提供に取り組んでいます。

## 個々の成長を促す目標設定・評価の仕組み

シンプルなMBOを採用していますが、項目の中には成果や行動発揮のための自己啓発目標を設定しています。また、成長を促す目的から5段階評価の3でも昇給するようにしています。

## 組織単位で学び続けることができる文化の醸成

目標設定項目に組織貢献目標を設置、個人の学びでとどめずに組織に還元することを奨励しています。学びを支援する制度やそこの学びをslackで共有する活動を推進しています。

※2025年4月時点、今後変更の可能性あり

# Recruitment Requirements #1

職種	営業企画
役割	<p>営業企画として、営業戦略の立案・推進を中心に、営業活動全体の効率化と成果向上を図る役割を担っていただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 営業データの分析や市場調査、KPI設計、モニタリングを通じて営業活動の進捗管理と課題箇所を特定し、課題解決をリードしていただきます。</li><li>● 業績達成に向けて、また営業組織の課題解決につながる施策の企画・実行・進捗管理を通じて、成果の最大化を支援いただきます。</li><li>● 経営陣やマネジメント、リーダー層と連携しながら事業活動を推進していただきます。</li></ul>
業務内容	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 営業戦略・施策の立案および推進</li><li>2. 売上・顧客データの分析とレポート作成</li><li>3. 市場調査および競合分析の実施</li><li>4. 営業施策のプロジェクト管理（進行・効果検証など）</li><li>5. 社内プレゼンテーション資料の作成・実施</li><li>6. 営業KPIの設計、モニタリングおよび改善提案</li><li>7. 営業部門との連携・調整業務</li><li>8. CRMツール（hubspot）を活用した顧客情報の管理</li><li>9. 業務フローの見直し・改善活動</li></ol>
保有スキル等	<div><div>(must)</div><ul style="list-style-type: none"><li>● 理念への共感</li><li>● 営業戦略の立案・企画経験</li><li>● データ分析に関する知識・実務経験（Excel、BIツール等）</li><li>● プロジェクトマネジメントの基本知識</li><li>● プレゼンテーションスキル</li><li>● 高いコミュニケーション能力と調整力</li><li>● 市場調査や競合分析の経験</li><li>● CRMツールの活用経験</li><li>● KPI設定・効果検証の経験</li><li>● 業務改善の実践経験</li></ul></div> <div><div>(want)</div><ul style="list-style-type: none"><li>● 営業や営業支援部門での業務経験</li><li>● 経営企画や事業企画との連携経験</li><li>● BIツール（Tableau、Power BI等）の操作経験</li><li>● マーケティング知識やWeb施策への理解</li><li>● 組織マネジメント経験（小規模でOK）</li></ul></div>

# Recruitment Requirements #2

職種	カスタマーサクセス
役割	<p>当社のメインプロダクトである【適性検査eF-1G】の活用促進を通じた顧客価値の向上を担っていただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 新規導入顧客のスムーズな導入を実現するためのオンボーディング支援を担っていただきます</li><li>● 顧客のサービス利用を促進し、顧客満足度を高め、継続率の向上を目指していただきます</li><li>● 顧客課題の追加収集や蓄積されたデータをもとに、営業と連携しアップセルやクロスセルの機会獲得、提案を行なっていただきます</li><li>● 顧客のフィードバックを収集し、開発と連携し、サービスの改善やソリューションの開発につなげ、提供価値のさらなる向上を目指していただきます</li></ul>
業務内容	<ol style="list-style-type: none"><li>1. オンボーディングサポート: 新規顧客の初期セットアップを支援し、サービス導入のプロセスを管理する</li><li>2. サービス利用促進: 顧客がサービスを最大限に活用できるようサポートし、満足度と継続率を向上させる</li><li>3. アップセル・クロスセルの機会創出: 顧客の追加ニーズを特定し、営業チームと連携して追加サービスの提案を行う</li><li>4. サービス改善への貢献: 顧客のフィードバックを収集し、開発と連携し製品開発やソリューション強化に活用する</li></ol>
保有スキル等	<div><div><p>(must)</p><ul style="list-style-type: none"><li>● 理念への共感</li><li>● 顧客の悩みや課題に寄り添い、信頼関係を築き上げることができる</li><li>● 顧客の課題や自身あるいは組織の課題を構造的に捉え、本質的な課題に対して効果的な解決策を検討し、実行することができる</li><li>● チーム内外のメンバーや関係者を巻き込み、協力し、共同で目標を達成することができる</li><li>● ゴールから逆算した計画の策定、計画に基づいたタスク管理、改善によりプロジェクトを完遂することができる</li><li>● 基本的なIT知識:業務用のITツールに抵抗なく活用できる</li></ul></div><div><p>(want)</p><ul style="list-style-type: none"><li>● 職種経験: カスタマーサポート、サクセスの経験あるいはそれに準ずる経験(営業経験など)</li><li>● プロダクト取扱経験: 人事系サービスやSaaS系サービスといったITサービスを取り扱った経験がある</li><li>● 分析スキル: データ分析や解析に関する知識やスキルの保有、実務経験がある</li><li>● その他経験: 人事領域での業務経験や知識を保有している(採用や組織開発分野での業務経験者歓迎)</li></ul></div></div>

# Recruitment Requirements #3

職種	フィールドセールス
役割	<p>当社のメインプロダクトである【適性検査eF-1G】を用いた顧客へのソリューションの提案・提供を担っていただきます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 新規顧客との商談機会の獲得はもちろん、効果的な商談機会獲得施策の検討や施策の実行も担っていただきます</li><li>● 顧客のビジネスや戦略、採用・組織課題を深く理解し、課題に即した適性検査eF-1Gを用いたソリューションの提案を行なっていただきます</li><li>● 採用や組織課題の相談相手（パートナー）として顧客から信頼してもらえるよう長期的な顧客関係の構築を重視します</li></ul>
業務内容	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 新規顧客（基本はインサイドセールスから供給）、既存顧客からのアポイントの取得</li><li>2. 商談に向けた顧客課題の仮説構築や解決策案の検討、資料作成などの準備</li><li>3. 商談における顧客課題のヒアリングと効果的なサービス説明、課題に則したソリューション提案の実施</li><li>4. 目標達成のための活動計画の策定及び改善</li><li>5. 市場動向や顧客課題、営業ナレッジの組織内共有</li></ol>
保有スキル等	<div><div><p>(must)</p><ul style="list-style-type: none"><li>● 理念への共感</li><li>● 顧客の悩みや課題に寄り添い、信頼関係を築き上げることができる</li><li>● 顧客の課題や自身あるいは組織の課題を構造的に捉え、本質的な課題に対して効果的な解決策を検討し、実行することができる</li><li>● チーム内外のメンバーや関係者を巻き込み、協力し、共同で目標を達成することができる</li><li>● 目標を達成するために必要な行動を定量的な計画に落とし込み、改善しながら達成確度を高めていくことができる</li><li>● 基本的なIT知識:業務用のITツールに抵抗なく活用できる</li></ul></div><div><p>(want)</p><ul style="list-style-type: none"><li>● 職種経験：ソリューション営業の経験やそれに準ずる経験（カスタマーサクセスの経験など）を保有している</li><li>● プロダクト取扱経験：人事系サービスやSaaS系サービスといったITサービスを取り扱った経験がある</li><li>● 分析スキル：データ分析や解析に関する知識やスキルの保有、実務経験がある</li><li>● その他経験：人事領域での業務経験や知識を保有している（採用や組織開発分野での業務経験者歓迎）</li></ul></div></div>

お問い合わせ先

03-6262-5951（代）

<https://www.e-falcon.co.jp/contact>