



**三井住友海上と共同で、  
新卒採用を現場社員と就活生のDAO組織で運用し透明化**

Z世代が共感できる公平で透明な採用活動を開始

**株式会社ガイアックス  
3775**

# 三井住友海上の新卒採用を現場社員と就活生のDAO組織で運用し透明化

## 三井住友海上 DAO(分散型自律組織)型採用 始動

MS&AD

三井住友海上

ENTRY

Mitsui Sumitomo Insurance RECRUITING 2025

「自分のどこが評価されたんだ？」

「なんで、あいつが合格なんだ？」

そこがブラックボックスな採用はもう古い。

時代が、価値観が変化していくなら、

もっと透明でフェアな、学生も社員「共感」できる新しい採用プロセスに挑戦すればいい。

**三井住友海上 DAO(分散型自律組織)型採用**

**始動。**

# 就活生の不満は、「選考が不透明」

## 就活生の不満のTOP3

選考に落ちた際に連絡が  
ない

選考が不透明  
(本当に公平に選考されて  
いる?)

やる気のない無関心な面  
接官

出典:HR総研 2011年

私のどこが評価されたの?

どうして、あいつが合格なんだ?

企業からの評価が不透明な採用を  
Z世代は共感できない

## これまでの採用の課題

### 【仮説】

学生/現場社員にとって不透明な採用プロセスになっている



**学生の共感**  
既存の採用方式では  
学生の共感がうまれない



**採用の不透明性**  
採用工程が  
ブラックボックス化

## 今回の取り組みの概要

【一言で言うと】

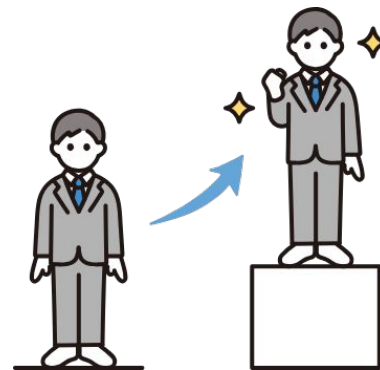
採用をDAO的に行う取り組みです



**採用を自律化**  
現場社員が採用過程を  
一気通貫で行う

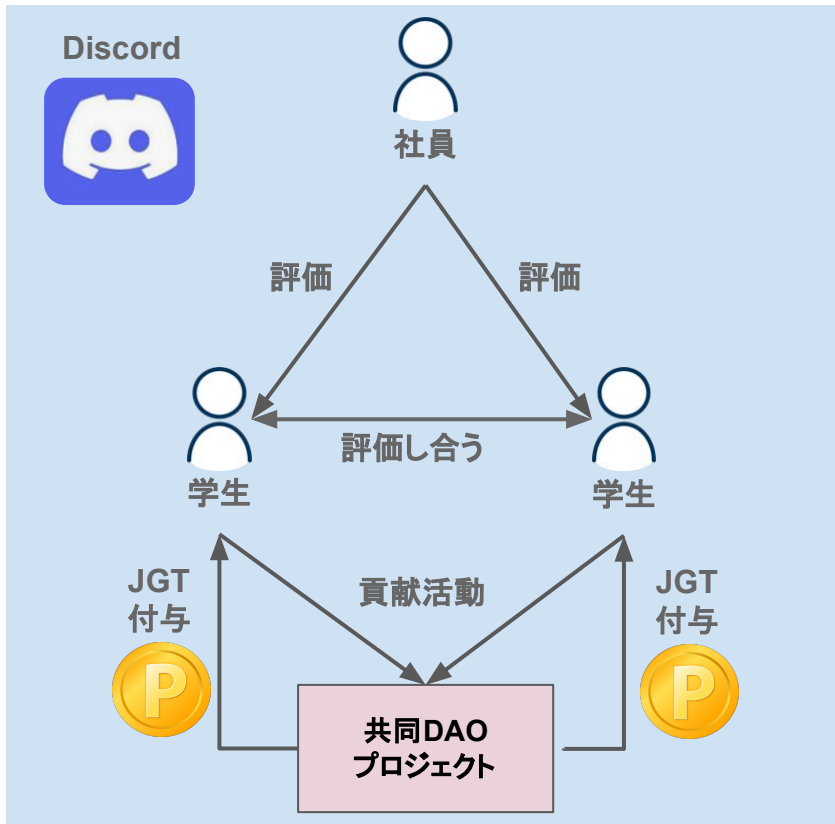


**現場の意思決定**  
現場社員が直接  
意思決定を下す

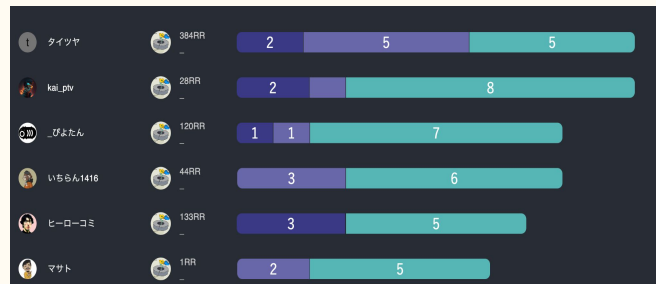


**公平な評価システム**  
採用過程で社員学生  
関係なく評価し合う

# DAO組成の構図



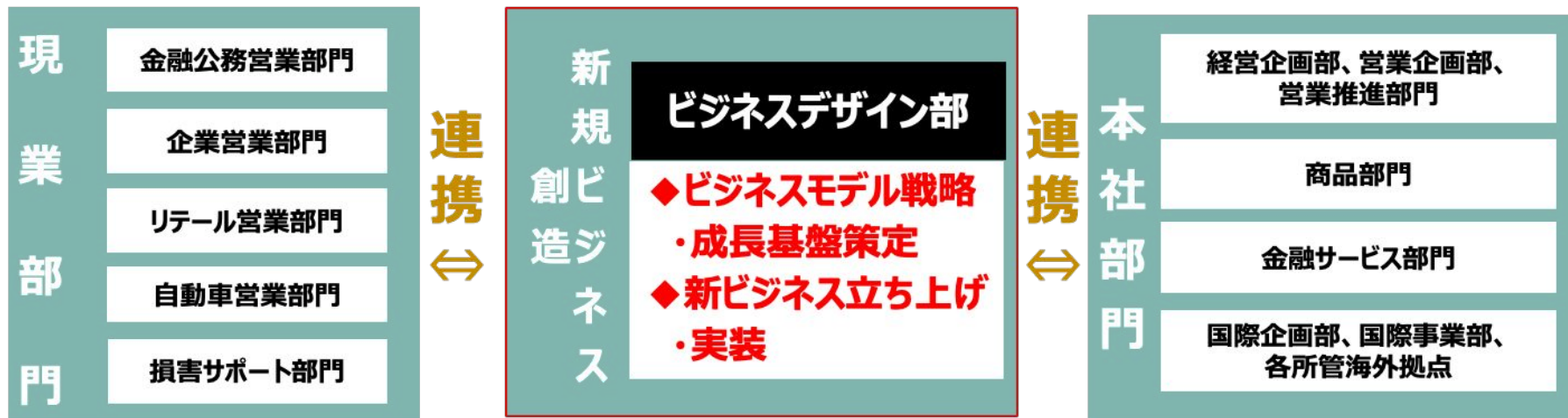
## 貢献度の見える化ツール



メンバーの貢献度を自動で集計&トークンを付与する機能を備えています

## トライアルとしてビジネスデザイン部で実装

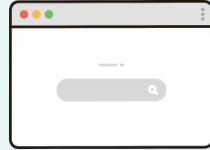
1. スペシフィック採用コースがすでにある
2. 部のバックグラウンドが今回の企画とマッチ
3. 社員のITリテラシーが高いためプロジェクト進行がスムーズ



# プロジェクトの流れ

1

LPIにて学生を募集  
年齢／学歴／顔写真不要



2

メンバー確定  
プロジェクトに参加する学生が決定



6

最終的なトークン量に応じて評価  
学生・社員ともに最終的に蓄積したトークン量に応じて評価を行う

3

Discord招待  
プロジェクトに参加する学生をDiscordに招待します



5

DAOメンバー間で評価し合う  
メンバー同士でトークンを送り合いプロジェクトへの貢献度を定量化



4

プロジェクトを社員と共同で進行  
1ヶ月かけて、学生と現場社員が現場業務に類似したプロジェクトを共同で実行



# プロジェクトの流れ

顔写真の登録は不要  
ニックネームでOK

3

## Discord招待

プロジェクトに参加する学生を  
Discordに招待します



応募にあたり、エントリーシートの提出は必要ありません。  
【大学名】や【住所】、【顔写真】や【性別】の登録も不要。



# プロジェクトの流れ

4

## プロジェクトを社員と共同で進行

1ヶ月かけて、学生と現場社員が現場業務に類似したプロジェクトを共同で実行

一週目	「MSで新規事業開発を行うのはどんな人財であるべきか」議論し最終案を提出
二週目	新規事業開発について、他者へのヒアリング・ネット検索等、情報収集を通じて顧客課題を特定する
三週目	顧客が求める価値を具体化し、顧客課題への解決策を考える
四週目	今までのアイデアを整理し、資料に落とし込む 自分たちのアイデアの「伝え方」を考える



# プロジェクトの流れ

5

## DAOメンバー間で評価し合う

メンバー同士でトークンを送り合い  
プロジェクトへの貢献度を定量化



1週目に策定した軸に  
当てはまる行動に対して  
2~4週目でトークンを送り合う



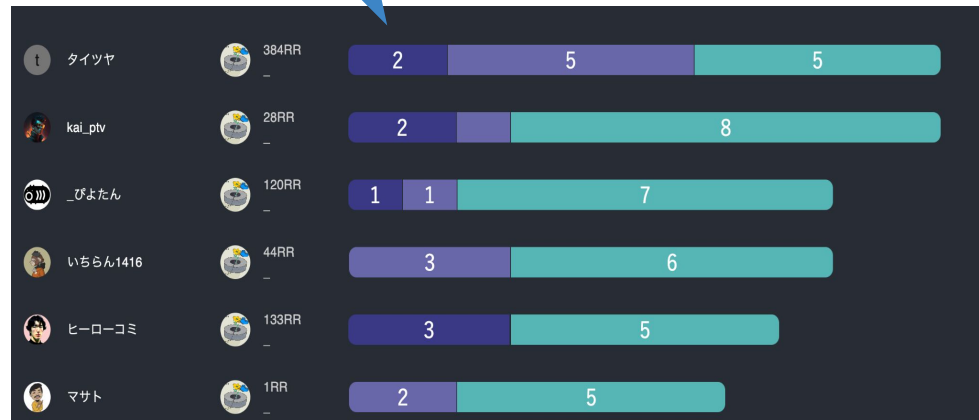
# プロジェクトの流れ

受け取ったトークン量が蓄積されていく

6

最終的なトークン量に応じて評価

学生・社員ともに最終的に蓄積したトークン量に応じて評価を行う



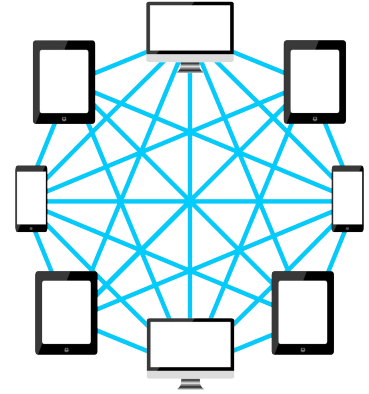
# 今後の展望



社員へのトークンインセンティブの導入  
→採用の自走化



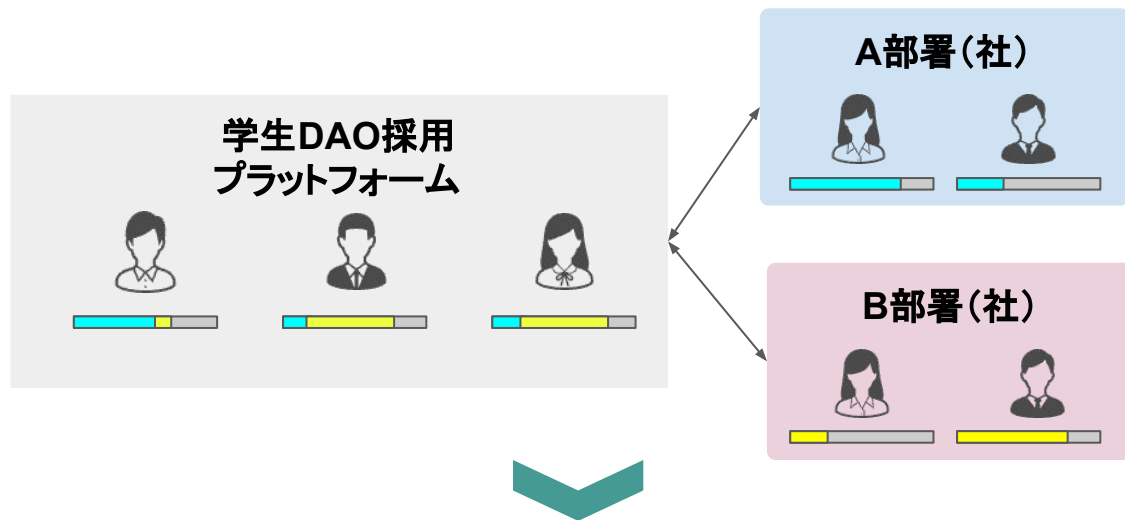
実際にミスマッチが解消されたのか  
→中長期的な効果を追う



オンチェーン化  
→更に透明性が高い組織に

## 今後の展望

### 他部署・他社での貢献歴を可視化



他社インターンなどはじめ、様々な貢献歴を  
学生は自分の実績として持ち運べアピールできる

# 株式会社ガイアックス 特徴



## トップレベルの ブロックチェーンに関する知見

2015年から会社としてブロックチェーンに取り組み始め、ブロックチェーンに関して情報発信するBlockchain Bizを運営。NFT事業の立ち上げも行っています。また、日本ブロックチェーン協会理事を務めるスタッフも在籍しており、専門的な知識・経験でDAO立ち上げを支援いたします。



## 自律的な組織づくりで 評価されてきた実績

ガイアックスはこれまで、トップダウンではなく、メンバー一人ひとりの自律性を重んじた組織づくりを行ってきました。この働き方はティール組織と呼ばれることも多く、メンバーの強みを最大限に生かす組織づくりはDAOで求められるものと同じです。ガイアックスの働き方は、Work Story Awardを過去最多の3年連続受賞するなど評価されており、過去の経験はDAOの組織づくりにおいても生かすことができます。



## ユーザーを巻き込んだ サービスづくりのノウハウ

シェアリングエコノミーのサービスでは、「いかにユーザーも一体となり、世の中に役立つサービスを作り上げていくか」という視点を重視。体験をシェアするプラットフォームであるainiや、シェアオフィスNagatacho GRiDをはじめとした事業に取り組んできました。これらの経験を生かして、シェアハウス×DAOのプロジェクトにも取り組んでいます。

# 取り組み事例



DAOシェアハウス『Roopt DAO』with  
巻組



DAOシェアオフィス『CryptoBase』  
with Midori.so



「NPO組織のDAOへの移行！」  
with ドットジェイピー



DAOで進めるアイデアソン  
(総務省・異能vation)



地方自治体の連合DAO美しい村DAO

大手企業との  
実績あり  
\* 情報公開前の  
ため、明記不可



# DAO実装に関する課題



## 参入のハードルが高い

- ・市場に情報が少ない
- ・情報が分散しておりどこを見たらいいかわからない

WEB3.0を深く理解しており、テクノロジーの有効活用ができる人材が少ない

## 正解がわからない

- ・上手くいく設計のノウハウが市場にない
- ・実装経験がないため上手くいくかわからない

自社の推進方法が正しいのか客観的な視点で判断ができる人材が少ない

## 運用のハードルが高い

- ・トークンエコノミクスの設計方法がわからない
- ・DAOが自律的に動くまでのロードマップが作成できない
- ・DAO内のコミュニティ運営方法がわからない

知識×テクノロジー有効活用×民主的マネジメントが備わった人材が少ない

# ガイアックスが解決できること

web3(DAO、ブロックチェーン)に関する実装経験を元に、  
情報提供、企画立案、実装オンボーディングまで、一気通貫でサポート

