



パーソルホールディングス株式会社 会社説明会

(東証プライム市場 証券番号:2181)

2024年2月22日
パーソルホールディングス株式会社
グループ財務本部 本部長 剣持 徹夫

1.会社紹介

パーソルホールディングス株式会社（2181）

会社概要/株式基本情報



会社概要

会社名	パーソルホールディングス株式会社 (PERSOL HOLDINGS CO., LTD.)
設立	2008年10月1日
本社事業所	〒107-0062 東京都港区南青山1-15-5
本店所在地	〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1
URL	https://www.persol-group.co.jp/
連結従業員数	66,944名 （2023年3月31日時点） ※従業員数60,183名（当社グループから当社グループ外への出向者を除き、当社グループ外から当社グループへの出向者を含む）と、臨時雇用者数（契約社員、派遣社員）の年間平均人員6,761名の合計です。
グループ会社数	計144社 （国内：38社 海外：106社） （2024年2月1日時点）
グループ拠点数	計 716拠点 （国内:539拠点/海外:177拠点） ※2023年2月時点
資本金	17,479百万円 （2023年3月31日現在）

株式基本情報

証券コード	2181
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
決算期	3月31日
基準日	定時株主総会 3月31日 期末配当金 3月31日 中間配当金 9月30日
単元株式数	100株
定時株主総会	6月下旬
株主名簿管理人 特別口座管理機関	三菱UFJ信託銀行株式会社
公告方法	電子公告により行います。 公告掲載URL https://www.persol-group.co.jp/ （ただし、事故その他やむを得ない事由によって電子公告による公告をすることができない場合は、日本経済新聞に掲載して行います）

パーソルグループとは、

はたらいて、笑おう。

の実現を目指す会社

テンプスタッフ

はたらく今日が、いい日に。

doda

doda X



パーソル クロステクノロジー

はたらいて、笑おう。

グループ ビジョン

パーソルグループが
実現したい社会

はたらいて、笑おう。

はたらくことは、生きること。
はたらき方は、一人ひとり違うもの。
だから、自分の“はたらく”は、自分で決める。
すべての“はたらく”が、
笑顔につながる社会を目指して。

ありたい姿

パーソルグループの目指す企業像

“はたらくWell-being”創造カンパニー

一人ひとりの可能性を広げ、
はたらく自由を広げ、
個人と社会の幸せを広げる。

行動指針

パーソルグループの社員一人ひとりがもつべき価値観

誠実 顧客志向
プロフェッショナリズム
チームワーク 挑戦と変革

経営理念

パーソルグループの存在意義

雇用の創造 人々の成長 社会貢献

PERSOL

人は仕事を通じて成長し（PERSON）、社会の課題を解決していく（SOLUTION）。
PERSOLというグループ名には、
はたらく人の成長を支援し、輝く未来を目指したいという想いが込められています。

グループの原点

1973年、創業者・篠原欣子による「テンプスタッフ」設立がグループの原点

企業とはたらく人の双方にとってなくてはならない会社となるために、創業時の理念は変わらず大切に

創業秘話

秘書としてオーストラリアで働いていた篠原は、テンポラリースタッフ（派遣スタッフ）が専門的なスキルを活かしながら生活スタイルに合わせて働くのを見て感銘を受け、1973年の帰国後「女性が働きやすい環境づくり」を目指し、テンプスタッフを起業。東京・六本木に8坪の自宅兼オフィスを借り、電話と事務机ひとつでスタートしました。

初期3年間篠原の収入はゼロに等しく、とても小さな会社でしたが、企業理念のようなものはその頃すでに存在しました。

「お客さまを大切に、スタッフを大切に。お客さまに信頼され、スタッフからも頼られるテンプスタッフでいなければならない」

グループが拡大した今日も創業時からのこの想いは変わりません。

篠原語録

「みなさんのおかげ」

「一社一社、お客様を大事にしないさい」

「毎日コツコツ頑張っている、スタッフさんのおかげ」

「社長よりメンバーがえらいのよ！」



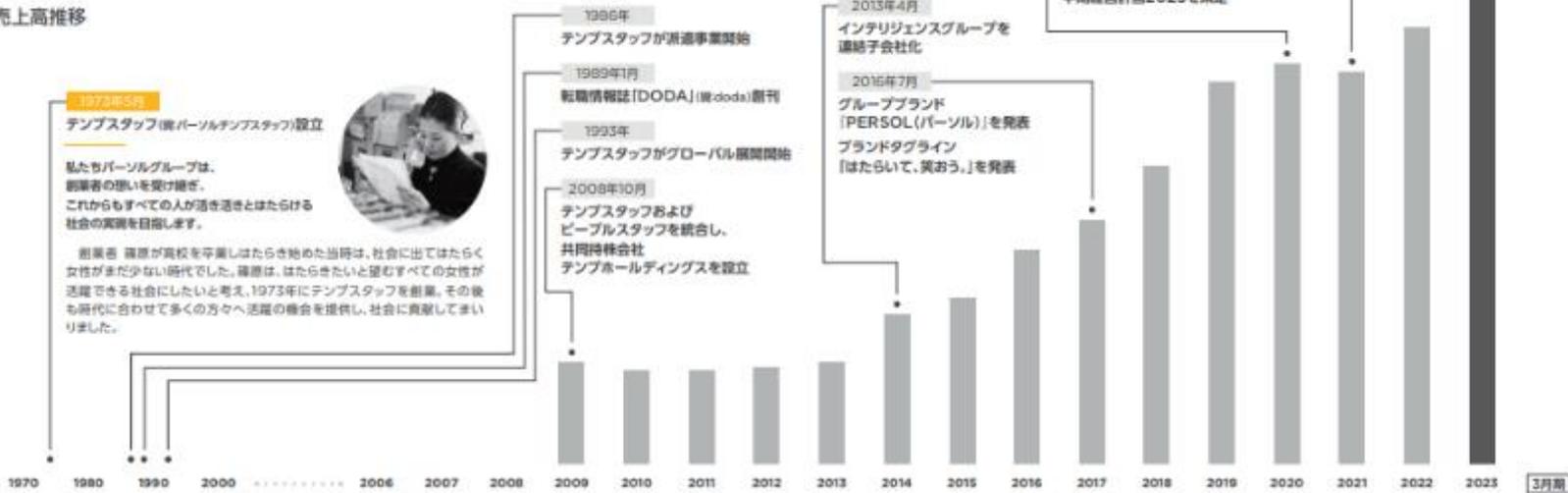
パーソルグループの歩み

1973年

女性起業家篠原欣子が創業

パーソルグループのルーツは、1973年に創業したテンプスタッフです。
日本にまだ人材派遣という考え方がなかった時代に生まれ、
当時の新しいはたらき方として多くの方にサービスを提供し、業界をけん引してきました。
以降、パーソルグループは、はたらく一人ひとりの想いと時代の要請に合わせて、
総合人材サービスとして多くの企業と歩みを共にし、業容を拡大してきました。

沿革／売上高推移



事業・サービス領域の拡大



役員一覧 (2023年7月1日現在)

社外役員比率：66%

女性役員比率：22% (*女性管理職比率24.4%)

(※2023年4月時点)

取締役

監査等委員でない取締役



取締役会長
水田 正道

重要な兼職の状況

リンクアース(株) 社外取締役

取締役在任年数

14年8カ月



代表取締役社長 CEO
和田 孝雄

重要な兼職の状況

PERSOL Asia Pacific Pte. Ltd.
Non-executive Director

取締役在任年数

14年8カ月



社外取締役
玉越 良介

独立

重要な兼職の状況

(株)三菱UFJ銀行 名誉顧問

社外取締役在任年数

7年



社外取締役
山内 雅喜

独立

重要な兼職の状況

ヤマトホールディングス(株)
特別顧問
(株)リソナホールディングス
社外取締役

社外取締役在任年数

3年



社外取締役
吉澤 和弘

独立

重要な兼職の状況

(株)NTTドコモ 相談役
ソニーフィナンシャルグループ(株)
社外取締役
大和ハウス工業(株) 社外取締役

社外取締役在任年数

1年



社外取締役
Debra A.
Hazelton

独立

重要な兼職の状況

Treasury Corporation of Victoria
Non-executive Director
AMP Ltd. Chair
AMP Bank Chair

社外取締役在任年数

新任

取締役

監査等委員である取締役



取締役(常勤監査等委員)
林 大介

重要な兼職の状況

パーソルキャリア(株) 監査役
PERSOL Asia Pacific Pte. Ltd.
Non-executive Director

取締役在任年数

2年



社外取締役(監査等委員)
榎本 知佐

独立

重要な兼職の状況

明治大学 広報戦略本部員
イオンモール(株) 社外取締役
日本郵便(株) 社外取締役

社外取締役在任年数

5年



社外取締役(監査等委員)
友田 和彦

独立

重要な兼職の状況

(株)博報堂DYホールディングス
社外監査役
(株)アイネス 社外取締役

社外取締役在任年数

3年

執行役員

代表取締役社長 CEO

和田 孝雄

執行役員 CSO

筆尾 太郎

執行役員 CHRO

美濃 啓貴

執行役員 CIO/CDO

柘植 悠太

執行役員 CFO

徳永 順二

執行役員
Staffing SBU長

木村 和成

執行役員
BPO SBU長

市村 和幸

執行役員
Technology SBU長

正木 慎二

執行役員
Career SBU長

瀬野尾 裕

執行役員
Asia Pacific
SBU長

山崎 高之

執行役員
R&D Function Unit長

長井 利仁

パーソルグループの重要指標・基盤



派遣就労スタッフ数

約 **12万1,000**人

※2023年7月1日時点（国内のみ）

求人数

約 **26万1,000**件

※2023年8月時点（国内のみ）

年間お取引社数

約 **4万6,000**社

※2022年度実績（国内のみ）

国内サービス展開エリア・拠点数

46都道府県 **539**拠点

※2023年2月時点

海外サービス展開エリア・拠点数

13エリア **177**拠点

※2023年2月時点

従業員数

約 **6万7,000**人

※2023年3月31日時点（国内のみ）

事業内容：総合人材サービス企業



- Staffing（派遣）,BPO（業務委託）,Technology（技術者派遣）,APAC（海外）：**積上げ型収益モデル**
- Career（人材紹介）：**高い利益率の手数料型収益モデル**

求職者

当社サービス/セグメント

求人側



国内

海外

テンプスタッフ

パーソルBPO

パーソル クロステクノロジー

doda doda

PERSOL KELLY PROGRAMMED

メイダス

シェアフル パーソル 総合研究所

人材派遣業:Staffing

業務委託サービス:BPO

技術者派遣:Technology

人材紹介:Career

海外事業:Asia Pacific

R&D・シンクタンク等:その他

国内企業

官公庁

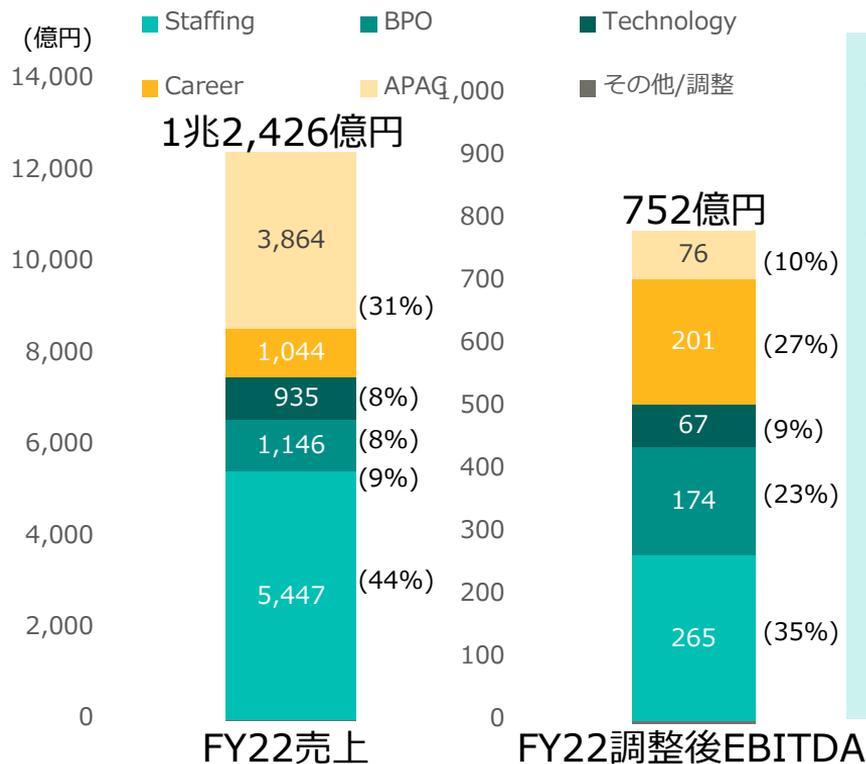
地方自治体

公共施設

海外企業

各SBU・FUのビジネス概要

売上は、国内**7割**、海外**3割**、調整後EBITDAは、積上げ型が**6割**、手数料型が**4割**



SBU責任者

人材派遣
Staffing SBU
木村 和成

人材紹介
Career SBU
瀬野尾 裕

技術者派遣
Technology SBU
正木 慎二

受託請負
BPO SBU
市村 和幸

APAC地域人材サービス
Asia Pacific SBU
山崎 高之

※ () カッコ内は構成比

※※APAC為替レートは、1米ドル=130円を基に各国通貨レートに換算したものを使用

2.事業及び市場について

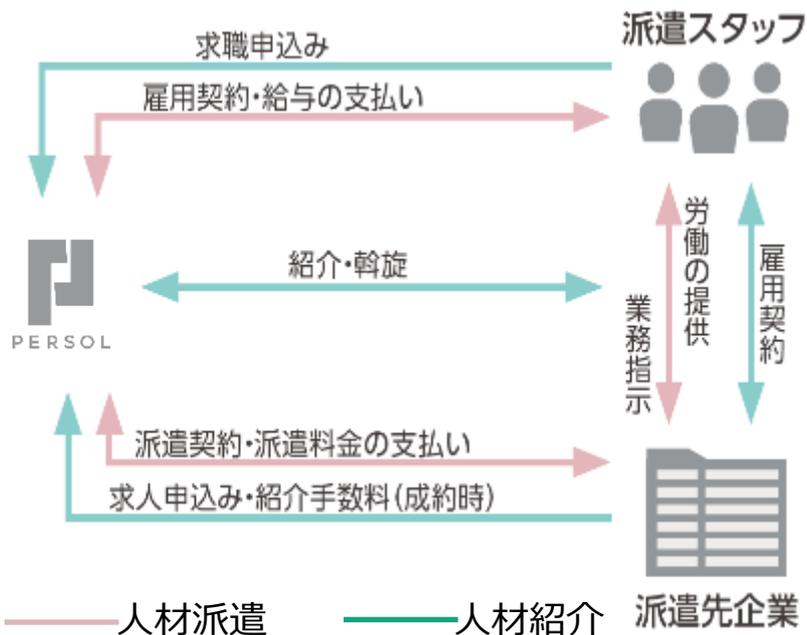
Staffing SBU (人材派遣)

テンプスタッフ



- 労働力不足を背景に市場は拡大し、人材派遣市場規模は約9.5兆円*1
- 人材派遣事業において業界首位であり、再編が進むマーケットで更なるシェア拡大を図る

ビジネスモデル

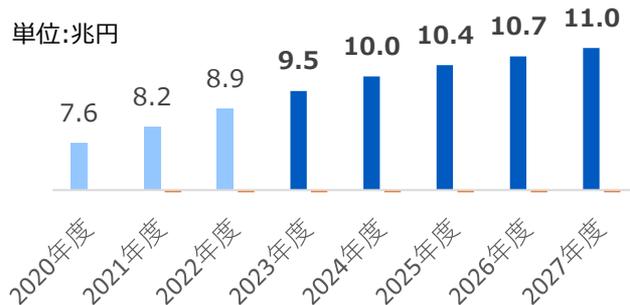


市場規模・予測

市場規模*1

約8.2兆円 (2021年度)
約8.9兆円 (2022年度)
約**9.5兆円** (2023年度)

市場規模予測*1



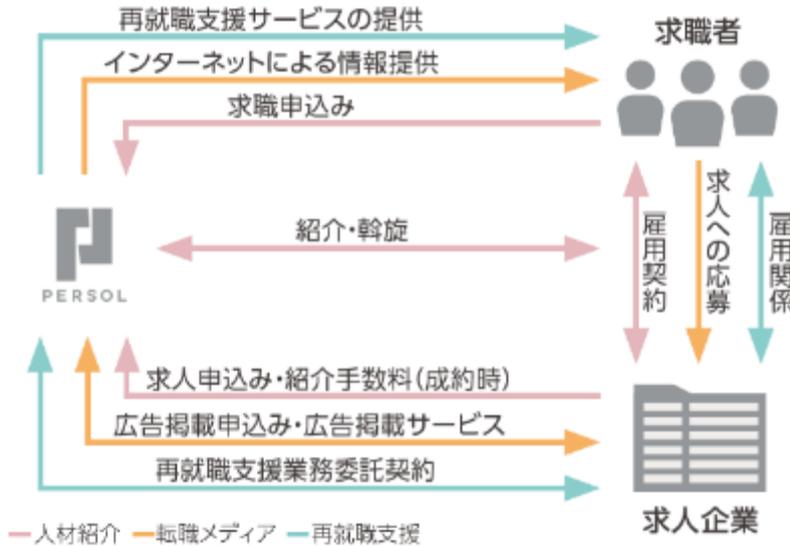
【出所】矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望2023年度版」

*1 矢野経済研究所推定

Career SBU (人材紹介)

- 人材不足と雇用流動化により転職者の割合は増加し、**転職市場は継続的に高成長**
- 国内最大規模の求職者**、及び**求人企業DBとブランド力**

ビジネスモデル



市場規模・予測

市場規模*1

人材紹介	求人広告
(2021年度) 約2,960億円	約1,119億円
(2022年度) 約3,510億円	約1,275億円
(2023年度) 約3,960億円	約1,410億円

人材市場規模予測*1



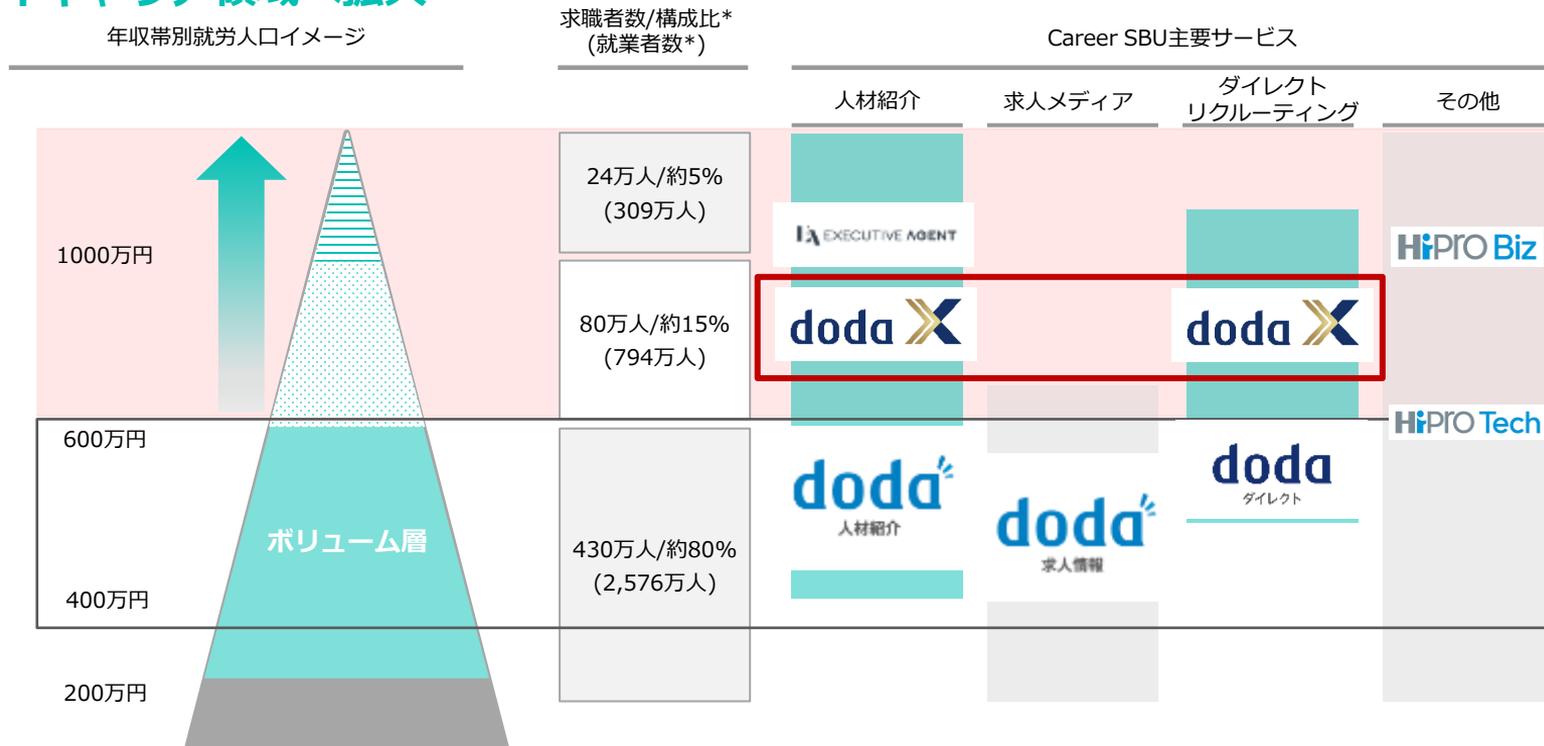
[出所]

*1 矢野経済研究所推定 矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望2023年度版」

*2 矢野経済研究所推定 矢野経済研究所「同2022年度版」

Career SBU 主要サービスのターゲット年収帯

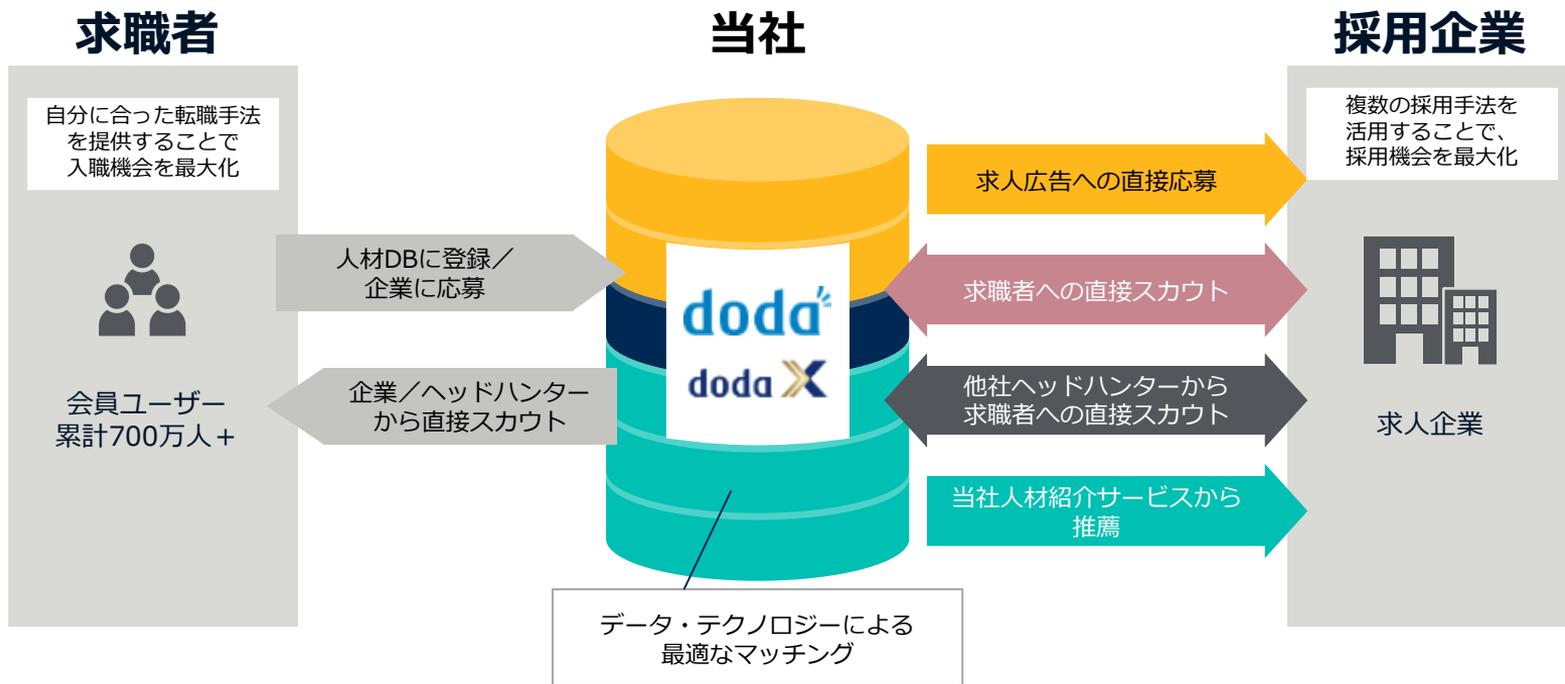
- 代表ブランド「doda」の主要ターゲットは年収帯が400～600万円のボリューム層
- 加えて、2022年10月にリブランドした「**doda X**」を含む新サービスにて、**ハイキャリア領域へ拡大**



* パーソルキャリア（株）が2022年に派遣・契約社員を含む会社員、会社役員を対象に実施した市場調査に基づき算出

複層的な採用ソリューションによる独自のビジネスモデル

求職者・採用企業の双方に対し、**複層的な採用ソリューションとテクノロジー**により、状況・ニーズに応じた最適な選択肢を提供することで、**はたらく機会の創出数を最大化**していく



Business Process Outsourcing SBU (BPO:業務委託サービス)



- 多岐に渡る高いニーズがあり、これまでに培った**人材供給力を基盤**に、**高成長を期待**
- 新たに、**コンサルティング業務**で更に**バリューアップ**

ビジネスモデル



民間企業

受付
アウトソーシング

総務庶務
アウトソーシング

営業事務・受発注業務
アウトソーシング

官公庁

行政事務
アウトソーシング

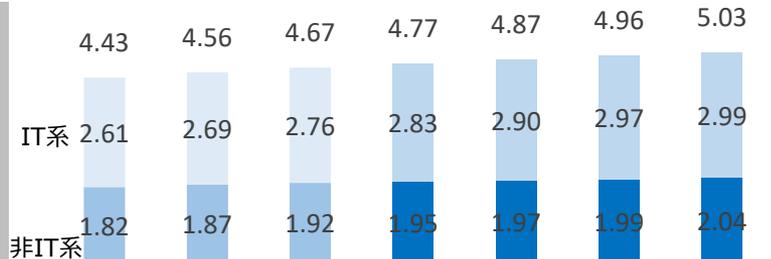
受付
アウトソーシング

市場規模・予測

市場規模^{*1}

約4.5兆円 (2021年度)
約4.6兆円 (2022年度)
約**4.7兆円** (2023年度)

市場規模予測^{*1}

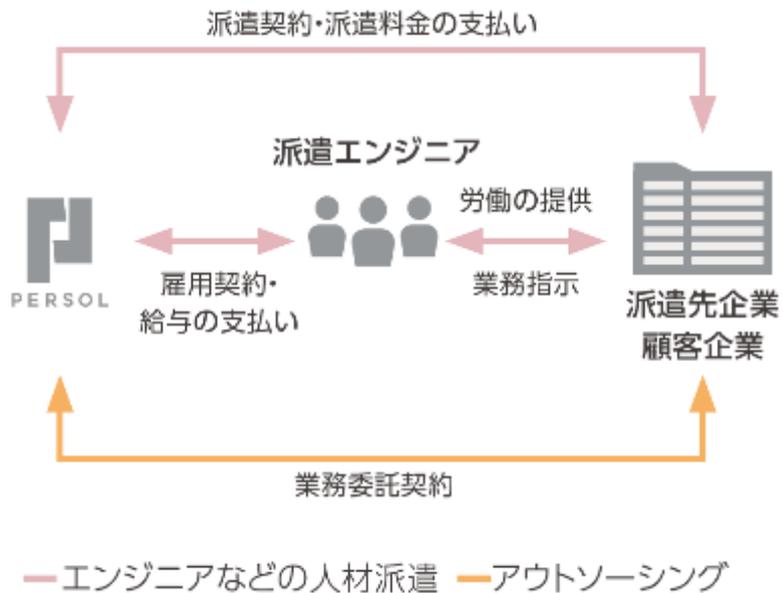


2020年度 2021年度 2022年度 2023年度 2024年度 2025年度 2026年度
【出所】*1矢野経済研究所「人材ビジネスの現状と展望2022年度版」 * 矢野経済研究所推定
Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

Technology SBU (技術者派遣)

高成長が続く技術者需要に応え、**専門家・技術者を提供するビジネス**

ビジネスモデル

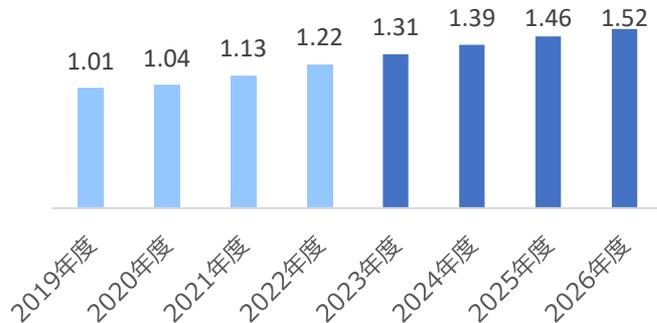


売上構成比 (2023年3月期実績)



- **約15,000名***の多様なエンジニア (専門家・技術者) を有し、モノづくりからIT・NW領域まで対応 * 登録型エンジニアを含む
- **1,700社の強固な顧客基盤**
- コンサルティング、開発、製造支援、保守まで幅広くカバー

市場規模予測^{*1}

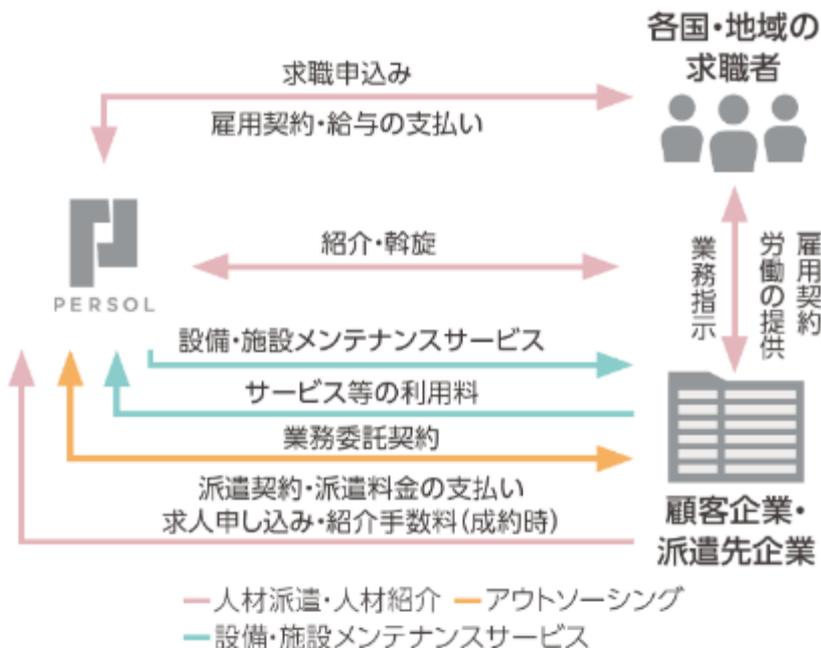


Asia Pacific SBU (APAC海外事業)

Asia Pacific地域13か国で事業を展開

- アジア地域では、主にPERSOLKELLYのブランドで人材派遣事業及び人材紹介事業
- 豪州では、主にProgrammedのブランドでStaffing事業及びMaintenance事業を展開

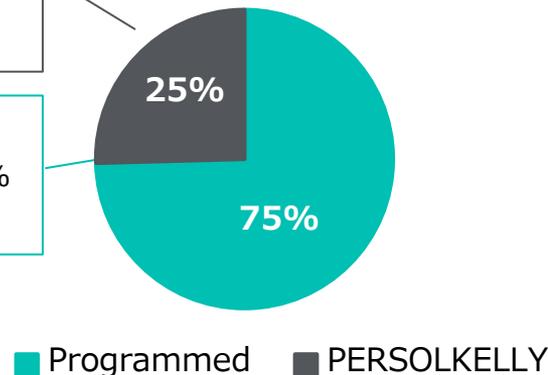
ビジネスモデル



売上構成比 (2023年3月期実績)

シンガポール	: 43%
マレーシア	: 15%
インド	: 11%
中国	: 4%

Staffing	: 46%
Maintenance	: 52%
その他	: 2%

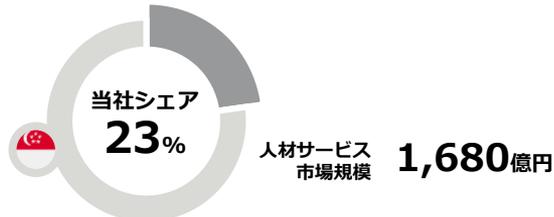


Asia Pacific SBU (APAC海外事業)

- パーソルは、APAC地域を代表する人材ソリューション企業の地位を確立

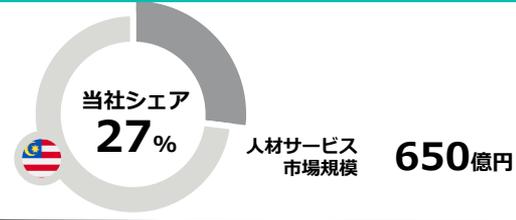
- シンガポール、マレーシア、オーストラリア、ベトナムにおいてトップシェア

シンガポール



- 市場シェアは23%で**No.1**
- 政府が経済成長の原動力として、人材サービス業界にも多くの機会を創出しており、その**公共部門**への重点的な取り組みが奏功

マレーシア



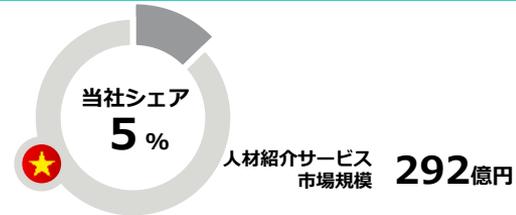
- 人材派遣および業務委託ビジネスを得意とし、市場シェア**No.1**
- シンガポールと同様、**公共部門**は経済成長を促進
- 特にASEANの介護都市発展のための看護師育成計画により、さらなる成長の可能性

オーストラリア



- **大手企業**の一社として、優先して選択されるサプライヤー
- **フィールド系スタッフ派遣**需要は、自動化やサービス産業へのシフトの影響があるものの、2025年までに労働力人口が4%増加し、着実に成長する見通し

ベトナム



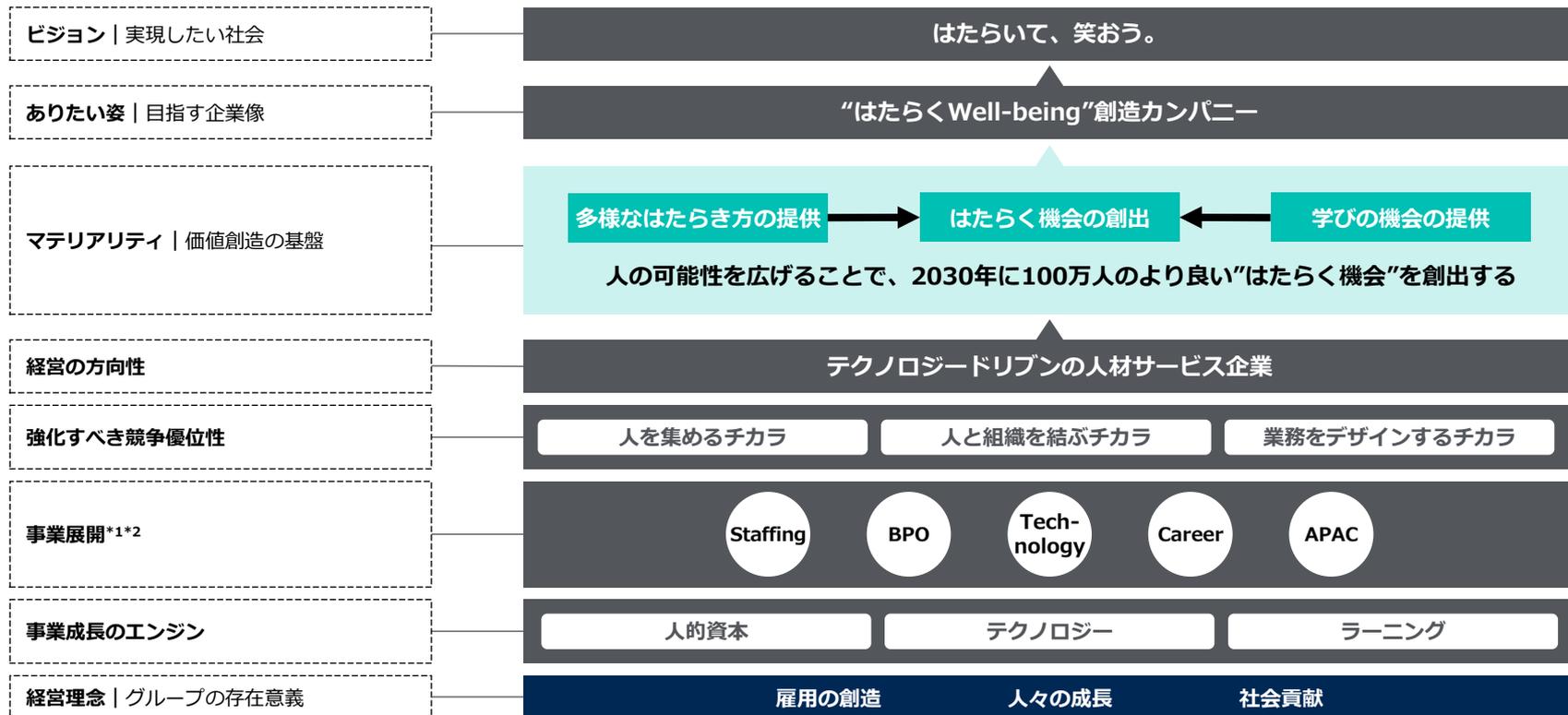
- 人材紹介市場でシェア**No.1**、業界のトップ6の一角
- ITや製造業に強い人材が多く、コロナ後大手コングロマリットのベトナム含む東南アジア進出によりオフショア人材ビジネスが拡大する見通し

出所: シンガポール/マレーシア: ACRA/SSMによる会社財務諸表、SIALレポート、社内企業分析/ ANZ地域: IBIS World レポート、プレス検索、McKinsey Expert Interview
 注: 為替レートは、1米ドル=130円を基に各国通貨レートに換算したものを使用

3.中期経営計画2026

(2023年5月発表)

「パーソルグループ中期経営計画2026」の全体像

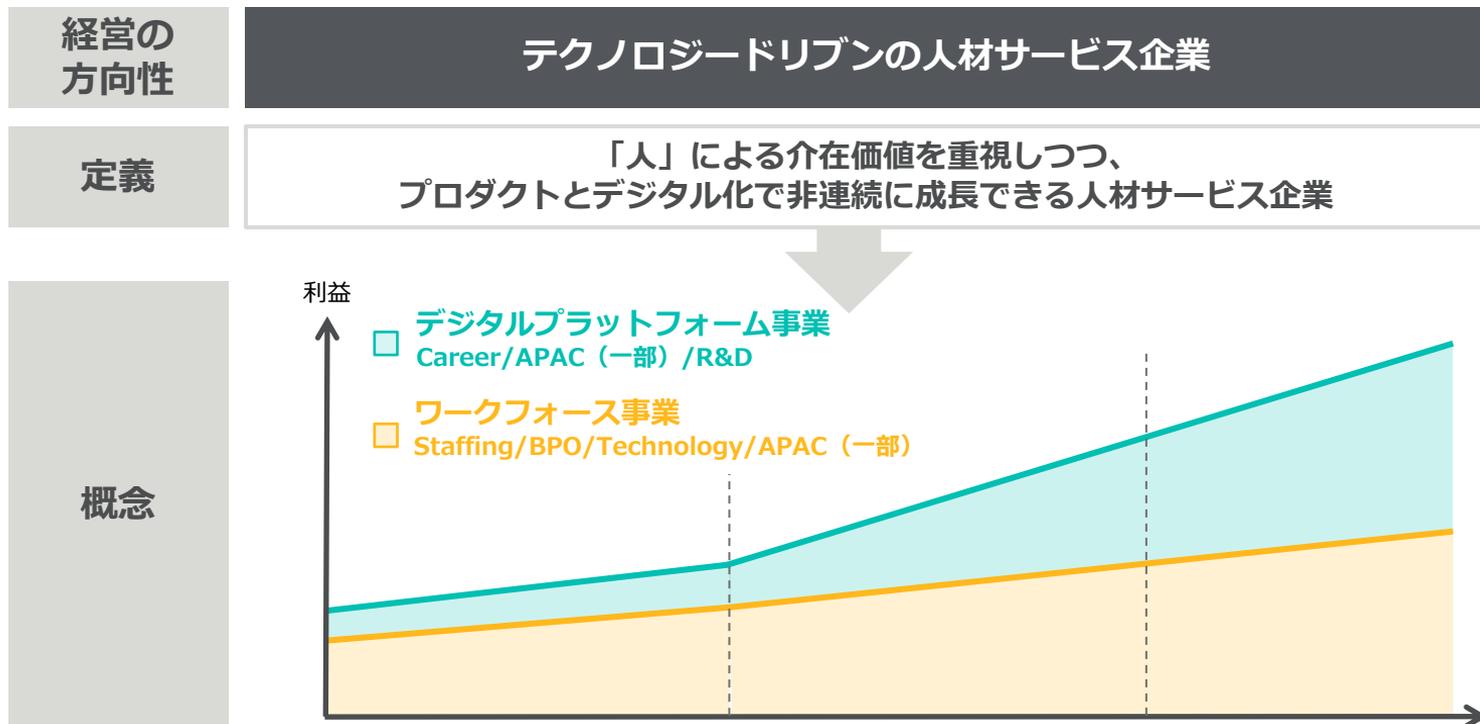


*1 旧Professional Outsourcing SBU : Technology SBUに改称

*2 旧Solution SBU : SBUと位置付けず、R&D FU (Function Unit) とするため記載対象外

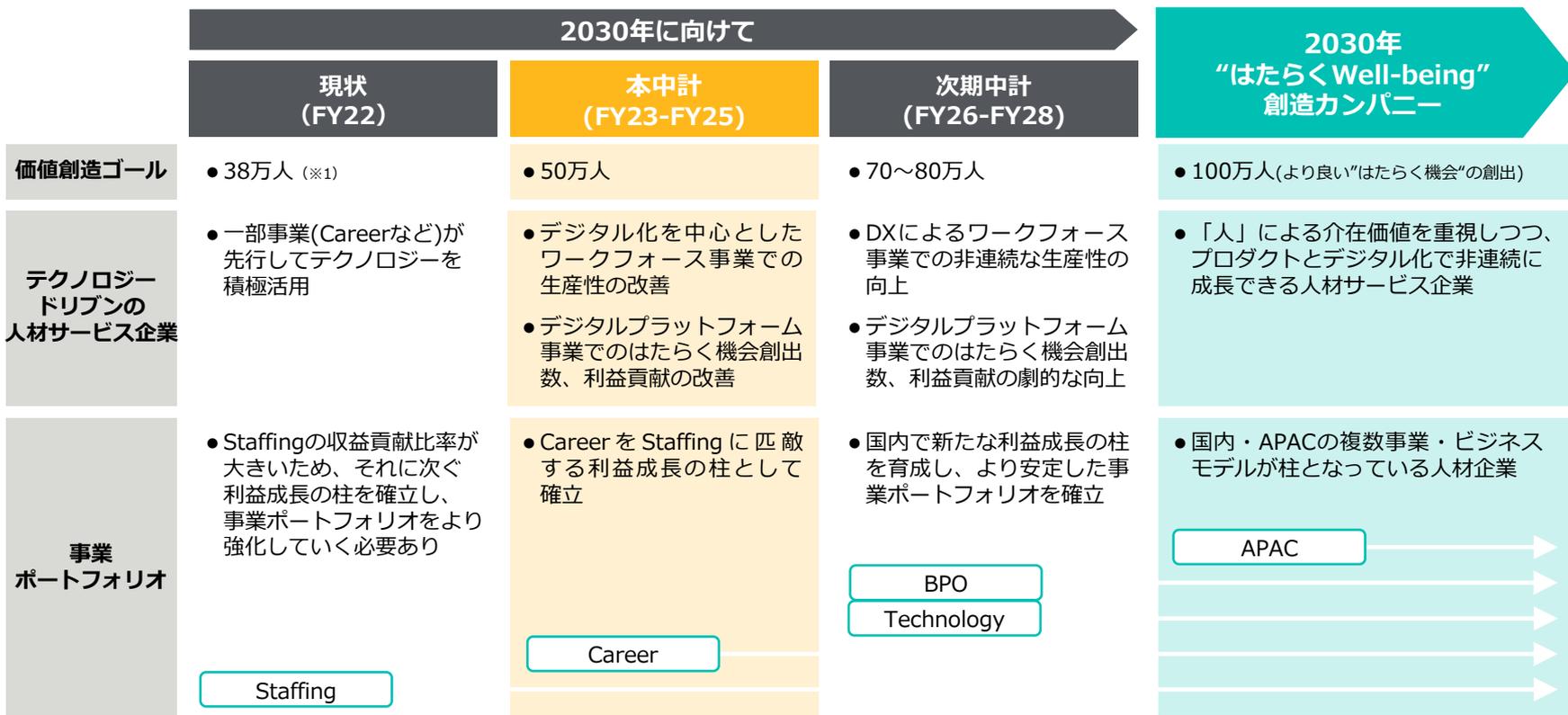
経営の方向性

パーソルグループが向かうべき方向性を下記のとおり定める



2030年に向けて

本中計の最終年度（FY25）には50万人、2030年には100万人を目指す



※1 最新版の暫定値であり変動可能性あり

事業の位置づけと経営方針

各事業の位置づけと経営方針は下記。

特に、本中計では、Career SBUとBPO SBU、Technology SBUを注力領域として積極投資する

<p>グループの屋台骨 グループの成長基盤であり続ける</p>	<p>Staffing</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 長期的に事務派遣市場の縮小可能性もあるが、シェア拡大による成長を目指す - 顧客との関係性強化により、グループ成長に貢献する
<p>利益成長の柱 積極的な投資で、中長期的に大きな利益成長を狙う</p>	<p>Career</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 転職関連市場が拡大する中で、市場成長率を上回る成長を目指す - 中長期の事業成長や競争優位の獲得に資する投資を継続的に行う
	<p>BPO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 人材派遣の顧客基盤を活かしながら、市場成長率を上回る成長を目指す - 大規模投資により、主に業務変革力を獲得する
	<p>Technology</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 高付加価値人材の大規模採用/育成の基盤強化、及び営業力の強化により請求単価の向上を図る - 中長期の競争優位獲得のために大規模採用を継続的に行う
<p>飛躍に向けた基盤強化 収益改善を行い、25年度以降大きな成長投資を可能にする</p>	<p>APAC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 株主価値の向上に資する水準までの収益改善を達成する - 量的拡大投資は収益改善後に実施する
<p>未来への投資 一定の投資枠を確保した中でR&Dを行う</p>	<p>R&D</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 一定の投資枠を確保し、“はたらくWell-being”に関連する事業の探索・創造をする

財務戦略

成長、資本効率および株主還元を高めるために、以下の財務戦略を設定

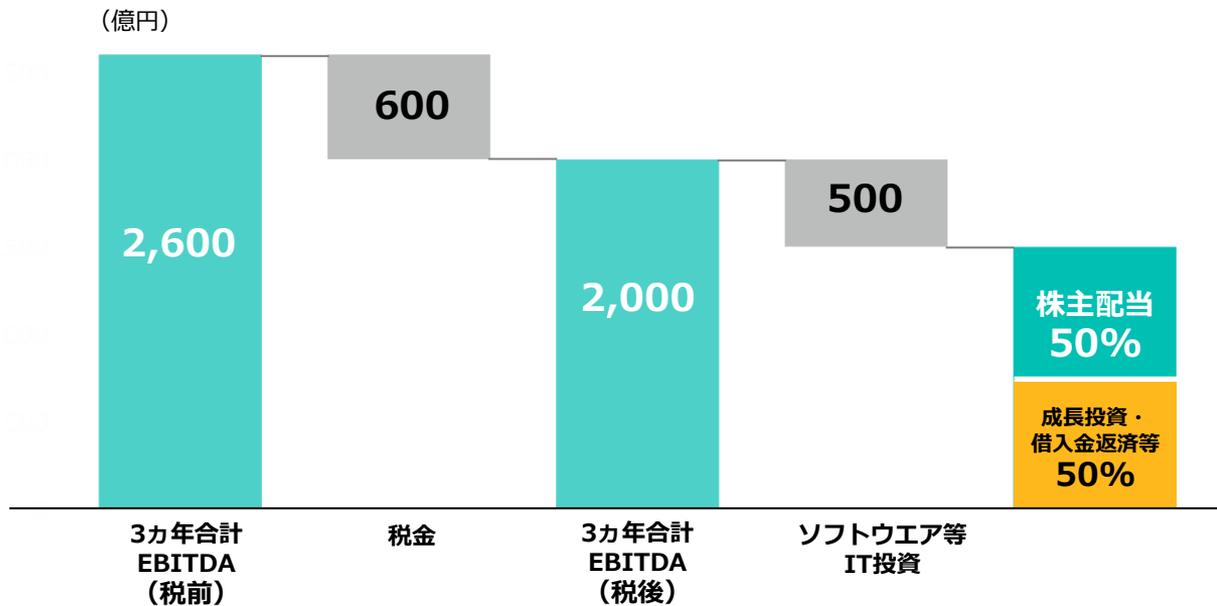
		前中計 (～2023年3月期)	今中計 (～2026年3月期)
① 財務 指標	成長性	営業利益450億円	調整後EBITDA (IFRS) 752億円 (FY22) → 1,000億円以上 (FY25)
	効率性	ROIC : 10%以上	ROIC 原則として15%以上 (IFRS)
			ROE 原則として20%以上 (IFRS)
健全性	Net CashがEBITDAの1倍超の場合、株主還元強化を検討	Net D/E 最大でも1倍以内 Net Debt/EBITDA 最大でも2倍以内	
② キャッシュ・ アロケーション	余剰キャッシュを含め1,300億円を以下のアロケーション ・ M&A : 800億円 ・ 設備投資 : 300億円 ・ 配当 : 200億円	税引後EBITDA	2,000億円 (見込) を、ソフトウェア等IT投資、株主還元 (配当)、成長投資等へアロケーション。 → 次ページ
③ 株主還元	配当性向 : 約25% (対調整後EPS)	配当性向	約50% (対調整後EPS)

4.株主施策

キャッシュ・アロケーション

成長投資と株主還元を、**50%対50%**に見直し

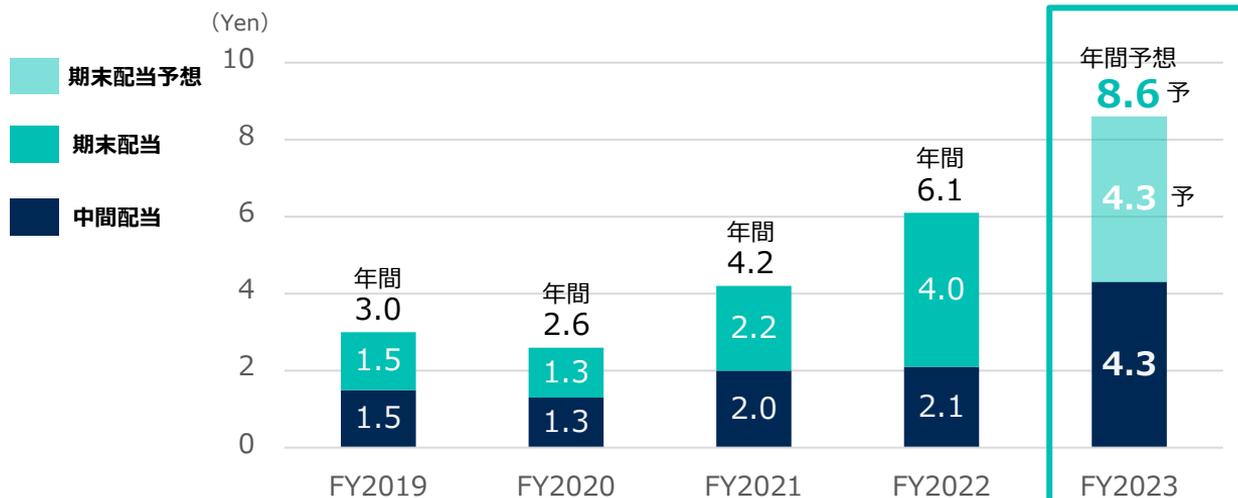
キャッシュ・アロケーション（見込み） （FY23~25）



高い配当性向・株主施策（2023/10/1付け株式分割後換算）

■ 2023年10月1日に**1：10の株式分割実施**

■ 中計2026の**配当方針**（調整後EPSの**約50%**）に従い、年間の配当金予想は**8.6円**



*2023年10月1日を効力発生日として、普通株式1株につき10株の割合で株式分割を行ったため、一株当たり配当金額および調整後EPSは、過年度分も含め、当該株式分割が行われたと仮定して換算

	日本基準（実績）				IFRS（予想）	（業績予想修正後）
調整後EPS*（円）	14.84	10.10	17.16	17.85	17.14	→ 16.83
調整後EPSによる配当性向（%）	20.2*	25.7	24.5	34.2	50.2	→ 51.1
配当総額（百万円）	6,967	6,022	9,745	14,024	19,689	

*FY2019の配当性向は、基準となる利益を調整後EPSに置き換えて算出

5.今期（2024年3月期）見通し

ハイライト

1

FY2023* Q3決算概要 (IFRS)

*FY2023 : 2024年3月期を指す (以下同じ)

- 売上収益は9,906億円 (前年同期比+7.2%)、営業利益は409億円 (同△4.7%)、調整後EBITDAは534億円 (同△17.8%)
- 売上総利益は前年対比+5.7%と引き続き堅調

2

FY2023* 通期業績予想

- COVID-19収束後の著しく過熱感のあった人材需要は、落ち着きを取り戻しつつある
- 上記を受け、通期業績予想の営業利益を545億円から490億円、調整後EBITDAを755億円から690億円に

3

FY2023* 期末配当予想

- 期末配当予想は4.3円から変更なし
- 中計2026の配当方針 (配当性向 : 調整後EPSの約50%) を維持
 - 調整後EPSベースの配当性向は約50%の見込
 - EPS (調整前) ベースの配当性向は約65%の見込

FY2023 通期業績予想概要（連結）^{*1}



COVID-19収束後特需の一服感を受け、通期業績予想を修正

(Million yen)	FY2022	FY2023	前期比	FY2023	前期比
	実績 ^{*2}	前回予想		今回予想	
売上高	1,242,611	1,340,000	+7.8%	1,314,000	+5.7%
営業利益	42,754	54,500	+27.5%	49,000	+14.6%
営業利益率 (%)	3.4%	4.1%	+0.6pt	3.7%	+0.3pt
調整後EBITDA	75,277	75,500	+0.3%	69,000	△8.3%
調整後EBITDA Margin (%)	6.1%	5.6%	△0.4pt	5.3%	△0.8pt
当期純利益 ^{*3}	22,761	33,500	+42.2%	29,400	+29.2%
調整後当期純利益	39,544	39,000	△1.4%	38,400	△2.9%
EPS (円)	9.94	-	-	12.89	+29.7%
調整後EPS (円)	17.22	17.14	△0.5%	16.83	△2.3%

*1 為替レート【米ドル (PERSOLKELLY)】FY2022 実績：135.5円、FY2023 前回予想：130円、FY2023 今回予想：143円
【豪ドル (Programmed)】FY2022 実績：92.7円、FY2023 前回予想：90円、FY2023 今回予想：94円

*2 概算値 (未監査) *3 親会社株主に帰属する当期純利益

FY2023 通期業績予想 SBU別

売上収益

(Million yen)	FY2022	FY2023		FY2023	前期比
	実績*2	前回予想	前期比	今回予想	
連結	1,242,611	1,340,000	+7.8%	1,314,000	+5.7%
Staffing	544,740	597,000	+9.6%	574,000	+5.4%
BPO	117,085	104,000	△11.2%	109,000	△6.9%
Technology	90,987	102,000	+12.1%	102,000	+12.1%
Career	104,467	137,000	+31.1%	128,000	+22.5%
Asia Pacific*1	386,410	399,000	+3.3%	403,000	+4.3%
その他	32,213	39,000	+21.1%	35,000	+8.6%
調整	△33,295	△38,000	-	△37,000	-

*1 為替レート【米ドル (PERSOLKELLY)】FY2022 実績：135.5円、FY2023 前回予想：130円、FY2023 今回予想：143円
 【豪ドル (Programmed)】FY2022 実績：92.7円、FY2023 前回予想：90円、FY2023 今回予想：94円

*2 概算値 (未監査)

FY2023 通期業績予想 SBU別

調整後EBITDA、調整後EBITDA Margin



(Million yen)	FY2022	FY2023		FY2023	
	実績*2	前回予想	前期比	今回予想	前期比
連結	75,277	75,500	+0.3%	69,000	△8.3%
	6.1%	5.6%	△0.4pt	5.3%	△0.8pt
Staffing	26,727	31,100	+16.4%	28,900	+8.1%
	4.9%	5.2%	+0.3pt	5.0%	+0.1pt
BPO	17,827	9,600	△46.2%	8,600	△51.8%
	15.2%	9.2%	△6.0pt	7.9%	△7.3pt
Technology	6,343	6,800	+7.2%	6,200	△2.3%
	7.0%	6.7%	△0.3pt	6.1%	△0.9pt
Career	20,142	27,100	+34.5%	24,800	+23.1%
	19.3%	19.8%	+0.5pt	19.4%	+0.1pt
Asia Pacific*1	7,659	10,200	+33.2%	9,900	+29.2%
	2.0%	2.6%	+0.6%	2.5%	+0.5pt
その他	△1,460	△600	—	△ 1,700	—
調整	△1,962	△8,600	—	△ 7,700	—

*1 為替レート【米ドル (PERSOLKELLY)】FY2022 実績：135.5円、FY2023 前回予想：130円、FY2023 今回予想：143円

【豪ドル (Programmed)】FY2022 実績：92.7円、FY2023 前回予想：90円、FY2023 今回予想：94円

*2 概算値 (未監査)

6.Group Topics

人的資本レポートの発行（2024年1月）



2024年1月31日に

パーソルグループ初の人的資本レポートを発行

- パーソルグループは「人的資本」である社員と派遣スタッフを価値創造の源泉ととらえており、中期経営計画2026では「人的資本」を事業成長のエンジンの一つと位置付けている。
- グループが掲げる価値創造ゴールの実現に向けて、人的資本の価値を最大化するための方針や取り組みを網羅的に記載。

全文は[こちら](#)（英語版は2024年3月発行予定）

「ともにはたらき、ともに笑おう。」

当社グループでは、「はたらいて、笑おう。」を全ての人が実現できる社会を目指し、

「ともにはたらき、ともに笑おう」という理念の下、国内最大規模の**2,420名**（2022年6月末時点当社調べ）の障がい者の方々が活躍しております。



ともにはたらき、ともに笑おう。

私たちパーソルグループが目指しているのは、
グループビジョン「はたらいて、笑おう。」を
すべての人が実感できる社会です。

そのために、私たちは障害のある人とともにはたらくための
さまざまな取り組みを進めています。

障害のある人が活躍するために必要なのは、
ご本人だけに向けた支援やはたらき方改革ではありません。
障害の有無や種類にかかわらず、個人で異なる価値観や能力を認め合い、
同じ場所で、ともにはたらく。

一人ひとりが互いを「受け入れ合う」姿勢と仕組みづくりこそ、
これからの障害者就労に必要なことだと考えます。
私たちが創りたいのは、誰もが自分らしくはたらき続けられる社会。
相互理解と柔軟性に富み、幅広い視野と可能性をもつ組織。
さまざまな人にとって、もっとはたらきやすい場所になるために。
私たち一人ひとりの、はたらく自信と笑顔のために。

パーソルグループと一緒に、はたらきませんか？

当資料取り扱い上の注意

本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が2024年2月22日現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績等は様々な要因により大きく異なる場合があります。

本資料に含まれる数値、指標は、当社グループの経営成績および財政状態に関して、適切な理解を促進する事を目的として開示しており、すべての数値、指標が監査法人による監査またはレビューの対象ではない点にご留意ください。