



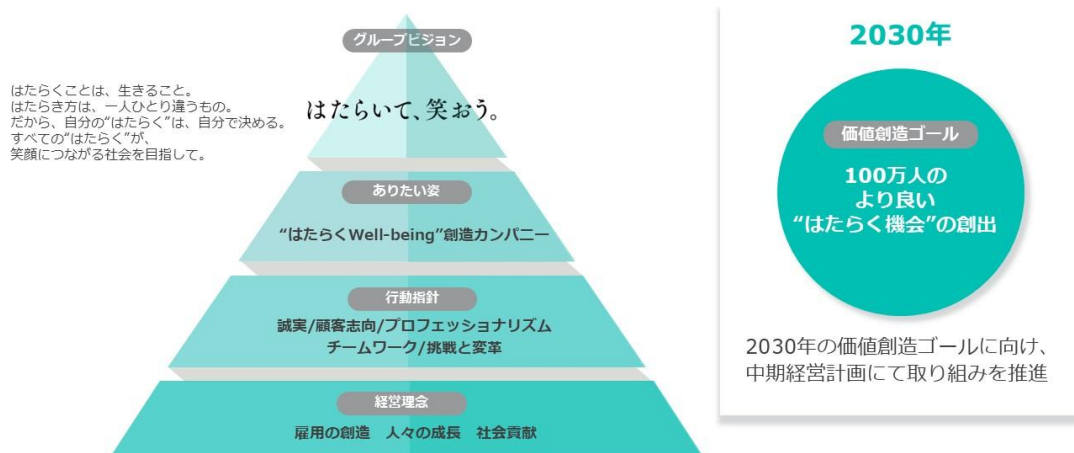
**パーソルホールディングス株式会社**  
**2026年5月14日（木）16:30-17:30 開催**  
**FY2025 通期決算 及び 中期経営計画説明会 書き起こし**

**■ 中期経営計画 FY2028 パート**

## パーソルの理念体系



パーソルは、創業当時から受け継ぐ経営理念「雇用の創造」「人々の成長」「社会貢献」を原点に、  
“はたらくWell-being”創造カンパニーを追求し、ビジョンである「はたらいて、笑おう。」の実現を目指しています



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

2

【スピーカー：代表取締役社長 CEO 和田】

それでは、中期経営計画 FY2028 に関しまして、これから概要をお伝えいたします。

パーソルグループは創業時から受け継ぐ経営理念「雇用の創造、人々の成長、社会貢献」をベースに、  
「はたらいて、笑おう。」の社会の実現を目指しております。

2030 年の価値創造ゴールである 100 万人のより良い“はたらく機会”の創出に向け、前進を続けてまいります。

## 前中期経営計画 振り返り

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

### 前中期経営計画（FY2023-FY2025）数値目標の達成状況



利益目標の調整後EBITDA1,000億円は未達

キャピタルアロケーションは方針通りに実施し、資本効率性は計画水準を確保

#### 売上収益

目標	1兆5,500億円
実績	<b>1兆5,558億円</b>

#### 調整後EBITDA

目標	1,000億円
実績	<b>881億円</b>

#### ROIC/ROE

	ROIC	ROE
目標	15%以上	20%以上
実績	<b>18.2%</b>	<b>20.9%</b>

#### キャピタルアロケーション



#### 株主還元



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

4

前中計の振り返りでございます。

前中計におきましては、調整後 EBITDA の達成年を先送りするとともに、重点テーマとして掲げていました Asia Pacific SBU の ROIC の改善が道半ばとなりました。

一方で、全体の売上収益、ROIC、ROE、株主還元は、当初の計画通り進捗しており、積み残した課題については新中計で解消してまいります。

## 前中期経営計画（FY2023-FY2025）振り返り



—価値創造ゴール/経営の方向性/各事業—

\*利益：調整後EBITDA、CAGRはFY2022→FY2025の年平均成長率

### ■価値創造ゴール

2030年に100万人のより良い“はたらく機会”の創出

#### 実績

取り組み自体は着実に進展したものの、FY2025に50万人という目標に対しては**若干の遅れ\***

\*実績数値は第18期有価証券報告書にて開示予定

### Staffing

盤石な収益基盤を堅持し、**安定的に利益成長（CAGR9%）**さらなる収益性改善を推進

### BPO

M&A実施などによる**売上成長（CAGR7%）**安定成長のもと、収益性重視の事業運営へシフト

### Technology

人的資本への先行投資が功を奏し**売上成長（CAGR11%）**高度専門人材の活用による高付加価値化を加速

### Career

**売上・利益ともに二桁成長（売上CAGR14%/利益CAGR20%）**ハイクラス領域における競争優位確立を推進

### Asia Pacific

利益規模は着実に拡大。**ROIC10%目標未達成**の課題を重く受け止め、ポートフォリオ最適化が最優先課題

### ■経営の方向性

テクノロジードリブンの人材サービス企業へ

#### 実績

- ・ **テック人材確保**（FY2025末約2千人）、CoE\*体制整備完了
  - ・ Staffing SBUやCareer SBUはAIによる**事業変革に着手**
  - ・ **Gojob社の子会社化**で、AIドリブンの事業モデルの知見や実装力を獲得
- ⇒ 今後、収益性向上など成果創出の取り組みに注力

\*CoE：Center of Excellenceの略称  
専門性高いテクノロジー人材をグループ横断で組織化

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

5

## 前中期経営計画 総括

—主な成果と中期経営計画FY2028に向けて取り組むべき課題—



### 主な成果

#### 収益基盤の多極化

Career SBUがStaffing SBUと並ぶ350億円規模の利益\*の柱に成長  
BPO SBU・Technology SBU・Asia Pacific SBUもそれぞれ100億円規模の利益に伸長し、複数の収益基盤を確立

#### 投資と還元の両立

キャピタル・アロケーションの方針のもと、成長投資を着実に実行  
配当性向を約50%に引き上げ、自己株式取得200億円を実施

#### 資本効率の向上

資本政策や財務レバレッジにより資本効率が向上したことで、  
ROEは20%、ROICは18%に到達

### 取り組むべき課題

#### 環境変化への対応力

事業環境の変化に備えた複数シナリオのもとでの事業運営に加え、  
変化への対応力及びリカバリー施策の磨き込み

#### 戦略の具体化と実行

成長戦略の具体化や実行スピードの向上

\*利益：調整後EBITDA

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

6

具体的な振り返りと総括は記載の通りですが、Staffing SBU に続き Carrer SBU が調整後 EBITDA350 億円の水準に成長し、Technology SBU、BPO SBU、Asia Pacific SBU も、それぞれ 100 億円規模の利益を上げる事業に育ちました。

今後は、予想を上回る環境変化に対しても迅速に適応できるよう、事業運営力の向上に努めてまいります。

# AI時代における 事業環境認識と方向性

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

## AI時代の国内人材市場の変化



AI活用の進展を背景に、国内人材市場は構造的な変化局面に移行  
事業モデル変革と新たな市場開拓を通じて、AI時代の競争環境に適応した事業運営が不可欠

### Opportunity

- **生産性の飛躍的な向上**  
業務とAIとの組み合わせにより、成果や効率が最大化。また、AIEージェントの活用が広く浸透し、サービスの高度化が進行
- **雇用の流動化・新市場創出の可能性**  
必要な仕事やスキルが変化し、人材の再配置や流動化が進行。新たな雇用機会も生まれる

### Risk

- **AI代替による人材需要の変化**  
AIへの置き換えが進展する領域は、人材需要の見直しが進行。従来型の需要構造を前提とした市場は縮小
- **競争環境及びビジネスモデルの変化**  
AI普及に伴い、競争環境とビジネスモデルが変化。AI実装や高付加価値化への転換が進まなければ、淘汰される可能性

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

8

次に、新中計作成にあたり最も注意を払った、AI における市場の変化です。

AI による業務の代替は確実に進み、人材市場も大きな転換期を迎えます。

AI 代替により事務系マーケットが縮小する一方、人材の流動化、新市場の創出による我々の活躍フィールドが拡大する可能性も秘めています。

雇用、人材の大流動化時代の到来も決して遠い未来ではないと考えています。

この流れを味方につけることが非常に重要だと我々は考えています。

## AI時代におけるパーソルの打ち手



今後の人材市場の変化を成長機会と捉え、パーソルではAIを最大限活用し事業モデルの変革を推進

### AIによる事業モデル変革

#### AIを活用した業務効率化による価値創出領域への注力

顧客接点やスタッフフォロー、提案・課題解決など、競争優位に直結する業務へ人的リソースを集中

Staffing

BPO

Technology

Career

Asia Pacific

#### AIとの協働による、マッチング機会の最大化

蓄積したノウハウや人×独自データ×AIによる、マッチングの精度・スピード及びスケールの飛躍的拡大

Staffing

Career

#### AI代替リスクが低く成長が期待できる、新たな雇用需要の獲得

AI時代の人材課題の解決に向け、Frontline Worker領域\*への取り組みに注力

その他

\*Frontline Worker領域：P15「Frontline Worker領域の考え方」にて詳細説明

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

9

次に、AI時代にまずパーソルが打つ施策は、徹底したAIの武器化です。

徹底的に味方になること。

1つ目は、AIによる自動化、効率化、それを受けた人材再配置、すなわち価値創出領域への人材シフトです。

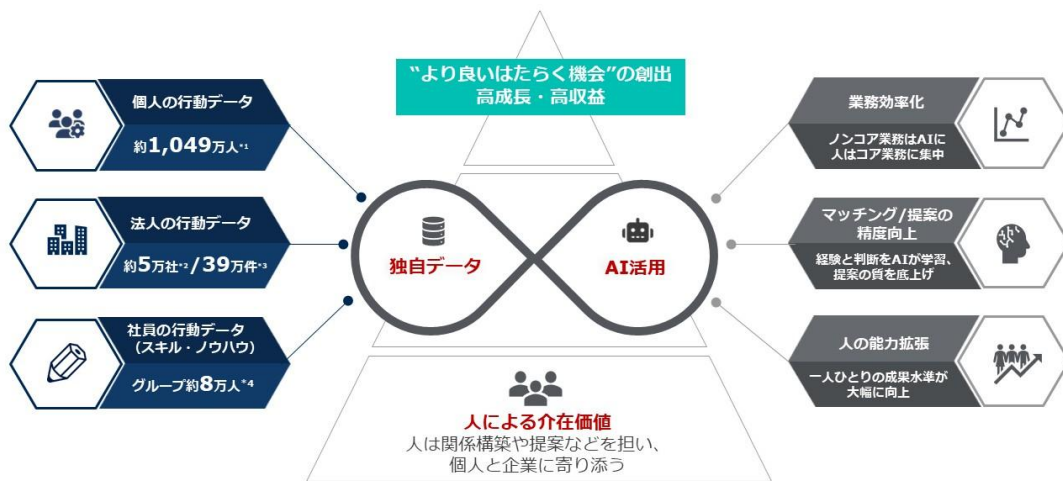
そして2つ目は、AIによる競争優位性の獲得。

3つ目は、AIに代替されないFrontline Worker領域への展開です。

## AI時代におけるパーソルの勝ち筋



人による介入価値を基盤にパーソルの独自データとAIを融合し、“より良いはたらく機会”の創出と高成長・高収益を実現



\*1 転職サービス会員数 (2026年1月時点) \*2 年間取引社数 (2024年度実績)  
\*3 求人数 (2026年2月時点) \*4 2025年3月現在 (臨時雇用者数含む)

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

10

AI 時代におけるパーソルの勝ち筋は、個人、法人、営業パーソンが集めた、大量かつ多様な行動データを AI とかけ合わせ、AI を事業へ装着する AI 実装力と、AI 戦略の遂行力の高さで、市場から高く評価されるサービスを実現します。

それにより、より良い“はたらく機会”の創出を行い、高成長、高収益を同時に実現させます。

# 中期経営計画FY2028

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

## 中期経営計画FY2028



### 経営の方向性

「テクノロジードリブンの人材サービス企業へ」

### 基本方針

AIを起点とした、収益性向上と事業モデル転換

### 数値目標

成長性  
調整後EBITDA  
**10% 成長**  
(CAGR)

資本効率性  
ROIC **18%以上**  
ROE **20%以上**

株主還元  
配当性向  
**50% 以上**

- ・ 収益基盤の多極化を実現
- ・ テクノロジーを軸にした事業変革の土台構築

収益性向上の実現と、  
更なる成長に向けた事業構造の転換を推進

高成長と高収益の実現

FY2023～FY2025  
前中期経営計画

FY2026～FY2028  
中期経営計画FY2028

～FY2030

FY2030以降～

経営の方向性：テクノロジードリブンの人材サービス企業へ

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

12

ここからは、中計 FY2028 についてのご紹介です。

新中計の方向性は、「テクノロジードリブンへの人材サービス企業へ」。

基本方針は、AI 起点のモデル転換とします。

積極的な AI 投資を進める中で、利益成長性は 10%を確保。

資本効率性や株主還元も、前中計同等以上の水準で経営を進めていきます。

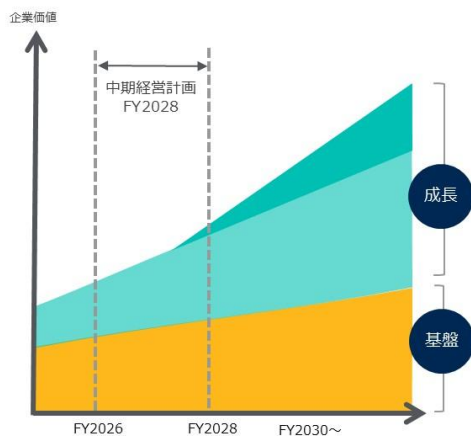
この 3 年は、収益力強化と AI を活用した更なる成長への基盤に充てます。

## 企業価値向上に向けた事業の位置づけ



2030年以降を見据え、AI影響を踏まえた市場成長性と競争優位性の観点から、各事業の位置づけを再定義

中長期の企業価値の推移（概念図）



中期経営計画FY2028での各事業の位置づけと方向性

R&D FU  
Gojob

**成長ポテンシャルが高い新規領域**  
Gojobと国内事業とのシナジーを念頭に、  
注力分野を**Frontline Worker**領域に一本化

Career  
Technology

**市場成長が見込め、モデル変革による成長余地が高い領域**  
AIモデルの実装や高付加価値領域へのシフトにより、  
高成長・高収益モデルへ転換

Staffing  
BPO  
Asia Pacific

**市場成長が緩やかな領域**  
安定した売上成長を維持しながら、  
生産性向上による収益基盤を強化

※Asia Pacific SBUは事業ポートフォリオ最適化が優先事項

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

13

企業価値向上に向けた事業の位置付けです。

企業価値向上に向けた取り組みは、基盤事業で収益を高め、成長領域、すなわち Carrer SBU、Technology SBU への重点投資を実現する、そして同時に、2030 年以降成長の柱となりうる Frontline Worker 領域を早期に立ち上げ、Frontline Worker 領域におけるプレゼンスを獲得いたします。

Carrer SBU、Technology SBU は、2030 年以降も高収益、高成長が期待できる成長事業として、優先投資領域に充てます。

Staffing SBU と BPO SBU、Asia Pacific SBU は、収益事業として、事業の磨き込みを進める領域として定義しています。

## 中期経営計画FY2028のSBU戦略



AIモデル実装や高付加価値領域へのシフトにより、高成長・高収益モデルへ転換

### Career

#### 人材紹介の強みを活かしたAIモデルの実装

- ・ 人×独自データ×AIによるマッチング高度化・生産性向上
- ・ ハイクラス領域への人材・投資シフト
- ・ 複層サービスによるマネタイズ機会の最大化

### Technology

#### 技術力を武器にした上流工程の請負シフトの加速

- ・ AIソリューションなどの上流領域強化による高単価化
- ・ 請負比率上昇による収益性向上
- ・ インオーガニックも含む非連続な規模拡大

安定した売上成長を維持しながら、生産性向上による収益基盤を強化

### Staffing

#### 人×デジタル・AIによる収益性向上とシェア拡大

- ・ 人×デジタルの最適マッチングによるスタッフLTV向上
- ・ 顧客接点データを起点とした課題解決による収益性向上
- ・ 新領域開拓（建設・作業系など）によるシェア拡大

### BPO

#### 人×AIによる業務高度化と収益性向上

- ・ AI実装による業務自動化・生産性向上
- ・ 業務プロセス再設計による運営効率向上
- ・ 人材の高付加価値化

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

14

Carrer SBU は人材紹介の強みを生かし、AI モデルを実装してまいります。

人×独自データ×AI によるマッチングの高度化、生産性の向上、ハイクラス領域への人材投資シフト。

そして、複層サービスによるマネタイズ機会の最大化を図ってまいります。

Technology SBU においては、今我々が持つ技術力を武器に、より上流工程への請負シフトを加速してまいります。AI ソリューション等の上流領域強化による高単価化、請負比率の上昇による収益性向上、そしてインオーガニックも含めた非連続的な事業拡大を進めてまいります。

Staffing 並びに BPO SBU は、事業の磨き込みによって収益性の改善を図ってまいります。

## Frontline Worker領域の考え方



R&D FUやGojobなどの既存のリソースと事業モデルを活用・拡張し、**Frontline Worker領域**に注力  
人材の流動化が進むAI時代において新たな雇用需要を取り込み、中長期の高成長を目指す

### ターゲットとする領域

#### Frontline Worker領域

現場オペレーションや顧客・利用者との接点を担う最前線の職種



#### この領域に挑戦する背景

##### ① 構造的な労働力不足

労働力人口の減少に加え、AI代替性の低い同領域は、AI時代においても構造的な労働力不足が継続（2035年時点では約150万人の不足見込み\*）

##### ② AI影響による人材の流動化

ホワイトカラー領域からの人材流動化を見据え、労働移行を支えるインフラ整備を狙う

\*パーソル総合研究所「労働市場の未来推計2035」における全産業の労働力不足約384万人のうち、該当産業の人数を占算

### 既存事業のリソース・モデル

#### ■ パーソルが保有する独自の資産

- ・膨大な個人データ（1,000万人以上）と高いブランド力
- ・多様な就労経路（人材派遣、人材紹介、スキマバイトなど）

X

#### ■ Gojobの成功実績及びテクノロジー知見

AIドリブンの人材派遣プラットフォームを有し、圧倒的スピード・精度・顧客満足度による成長実績



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

15

ここで、Frontline Worker 領域について少しご説明申し上げます。

2030 年以降、事業の柱としたい Frontline Worker 領域の考え方がこのページです。

構造的な労働力不足領域に、AI と Gojob のノウハウ、そしてパーソルの個人データを掛け合わせて、早期の収益化を目指します。

AI を活用することによって、これまで我々が対応しきれなかった領域へ新たに進出してまいります。業務そのものの AI 代替リスクの非常に少ない領域で、かつ深刻な労働力不足に見舞われているこの領域に、我々が正面から対応してまいりたいと考えています。

今後の AI 影響による人材の流動化においても、この領域は大きな可能性を秘めているという認識をしております。

今後、AI の活用と我々のノウハウの活用を推進することによって、この Frontline Worker 領域の処遇改善や待遇の向上にも寄与できるものと信じております。

## 中期経営計画FY2028の数値目標



(Billion Yen)			FY2025実績	FY2028目標	戦略方針
Staffing	売上収益		608.0	CAGR +4%前後	シェア拡大による就業人数2%弱及びスタッフ育成による単価2%強の継続
	成長率		+3.5%		
	調整後EBITDA		34.8	マージン6%強	AI活用など業務プロセス変革による生産性向上
BPO	売上収益		143.0	CAGR +7%前後	クロスセルや複合案件受注による売上拡大
	成長率		+22.1%		
	調整後EBITDA		10.3	マージン8%	受託業務オペレーションへのAI実装による売上総利益率向上
Technology	売上収益		124.8	CAGR +10%前後	エンジニア継続拡大及び請負シフトによる単価アップによる二桁成長継続
	成長率		+8.8%		
	調整後EBITDA		10.1	マージン10%	高単価領域拡大や請負シフトによる売上総利益率向上
Career	売上収益		152.8	FY28 YoY+7~10%	AIモデルによる登録決定率向上及びハイクラス領域における売上伸長
	成長率		+5.7%		
	調整後EBITDA		34.9	マージン20%以上	AI活用による生産性向上及びサービスの複層化によるマーケティング費最適化
Asia Pacific	売上収益		496.3		事業ポートフォリオ見直し中
	成長率		+4.3%		
	調整後EBITDA		10.5		
その他	売上収益		74.6		Gojob及びシェアフルの高い売上成長率（年率30%強）は継続 Frontline Worker領域へ注力し、非注力事業の整理や収益化によりセグメント全体で黒字化
	成長率		+41.8%		
	調整後EBITDA		△0.9		
	マージン		—		

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

16

続きまして中計 FY2028、各 SBU の数値目標はご覧の通りです。

特に今期においては、Carrer SBU がマーケットの沈静化、社内 ID 統合に伴う一部ユーザーの離脱等の影響で苦戦をしていますが、下期以降はハイクラス、特にハイプロ等の拡大で、再度成長軌道に戻す期待をしております。

また、Asia Pacific SBU においてはマネジメントを大幅に変更し、中計の見直しを進めていますので、詳細の発表にはお時間をいただく形になっております。

# 財務戦略

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

## 財務戦略 概要



調整後EBITDA10%成長の継続と、ROIC及びROEの向上により、成長性と資本効率性を両立  
 キャピタル・アロケーションでは、リターンを重視した規律ある成長投資と株主還元の最適なバランスを追及

財務戦略	財務指標	利益成長性	調整後EBITDA 年平均成長率10%（原則毎年10%成長とする）
		資本効率性	ROIC：18%以上、ROE：20%以上 ※前提の資本コスト：7～8%、事業ポートフォリオの判断軸としてROIC＞資本コストを意識
		財務健全性（通常時）	Net Debt/Equity：1倍以下、Net Debt/EBITDA：2倍以下
	キャピタル・アロケーション		
	株主還元		

成長投資と株主還元を原則50%対50%に配分\*  
 \*税引後の調整後EBITDAから既存のIT投資（Capex）を除いた約1,800億円（3力年合計）を配分

- ・配当性向：50%以上（対調整後EPS）
- 株主還元は配当を基本。持続的な利益成長を前提に、原則減配しない
- ・成長投資の進捗や投資機会の状況を踏まえ、資本効率向上の観点から自己株式取得は機動的に実施を検討

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

18

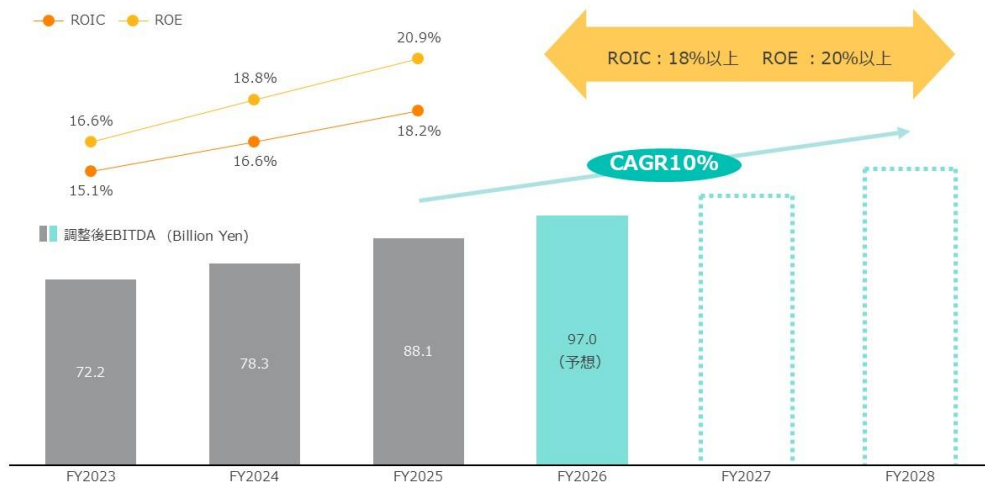
財務戦略における概要です。

新中計でも利益成長性は10%を担保し、投資規律の保持、資本効率性の維持改善、事業成長投資を両睨みで、バランスよく実行してまいります。

## 財務指標



成長性と資本効率性を両立。調整後EBITDA10%成長及びROIC・ROEの向上により、企業価値向上を目指す



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

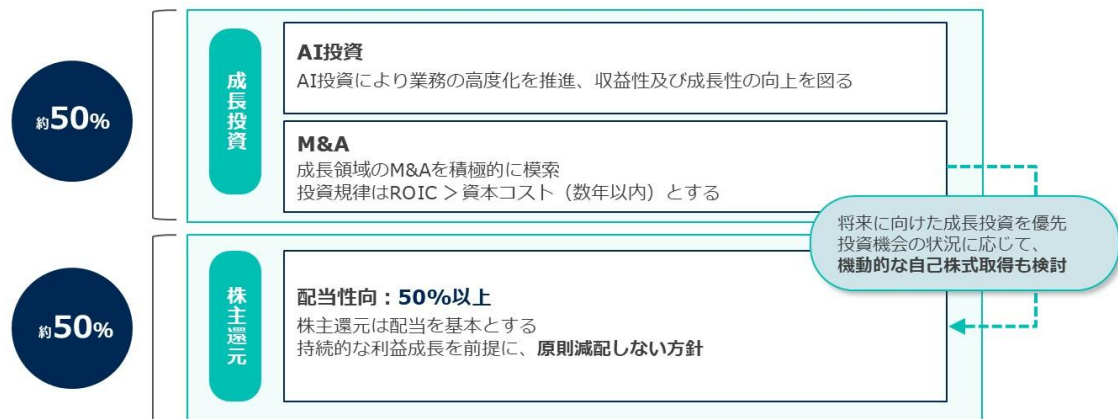
19

## キャピタル・アロケーション方針



リターンを重視した規律ある成長投資とともに、株主還元を強化

税引後の調整後EBITDAから既存のIT投資（Capex）約500億円を除いた約1,800億円（3力年合計）を原則50%:50%の割合で成長投資と還元に振り分ける（現行方針の維持）



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

20

利益成長性は調整後 EBITDA、年平均成長率 10%。

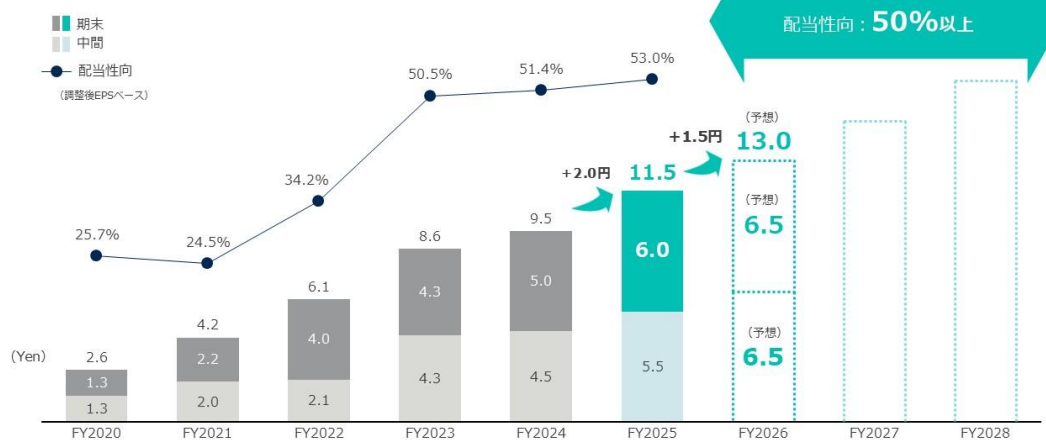
資本効率性は、FY25 の水準以上。

そして、キャピタルアロケーションにおいては成長投資と株主還元を、原則 50:50 に配分してまいります。

## 配当方針



株主還元は配当を基本。持続的な利益成長を前提に、原則減配しない



\* 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、1株当たり配当金額及び調整後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  
\* FY2026のEPS（1株当たり利益）ベースの配当性向は66.3%（予想）

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

21

また、株主還元におきましては、配当性向を 50%以上といたします。株主還元は、配当を基本とし、持続的な利益成長を前提に、原則減配しない方針です。

成長投資の進捗や、投資機会の状況を踏まえ、資本効率性の観点から自己株式取得は機動的な実施を検討してまいります。

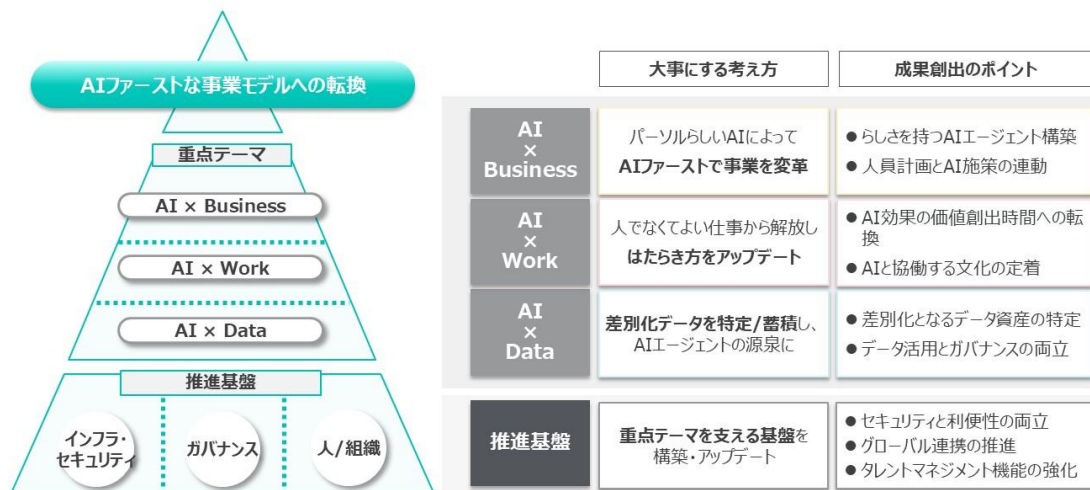
# テクノロジー戦略

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

## テクノロジー戦略



AIの急速な浸透を背景とした環境変化に対応すべく、AIを中核とした事業・業務設計（AIファーストな事業モデルへの転換）を進める



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

23

続きまして、テクノロジー戦略についてお伝えいたします。

テクノロジー戦略はホールディングス主導で、SBU 横断施策を中心に実行してまいります。  
AI×ビジネス、AI×ワーク、AI×データという方針のもと、労働生産性の向上を目指し、SBU とともに  
前進してまいります。

## AIによる事業変革イメージ



「自動化」「競争優位」「らしさ」の3つのキーワードを軸に、  
各SBUの事業特性に合わせながら全プロセスでAIエージェントの活用を加速する（Staffing SBUでの活用イメージ）



24

AIによる事業変革イメージです。

Staffing SBUでの活用事例をお示ししています。

自動化、省力化においては、特にコーディネーターの面接設定率向上による生産性向上、競争優位戦略におけるマッチング精度、スピード、リードタイム、成約率の向上で、顧客満足度の向上を進めます。そして、パーソルらしいAIの活用として、スタッフフォローに代表されるように、スタッフのニーズを先回りして捉え、お客様の満足度向上を図ってまいります。それによる定着率の向上や、就業期間の長期化は収益に大きなプラスをもたらします。

# 人事戦略

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

## 人事戦略



人事戦略の方針に基づき、社員および派遣スタッフの“はたらくWell-being”の向上と、人とAIの協働による価値創造に向けた人と組織の能力進化を目指す

### 人材ポートフォリオ変革

- AI活用を通じた労働生産性の向上
- 事業変革に対応した人材ポートフォリオの実現

### 社員のスキル開発

- AIと協働する管理職の役割や社員の能力定義
- 管理職・社員のキャリアオーナーシップ・スキル開発支援

### はたらくWell-being向上

- 従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み継続
- 当社ファン度向上に向けた派遣スタッフ\*支援の継続
- 多様な人材の活躍支援

\* 当社経由で就業する派遣スタッフ

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

26

続きまして、人事戦略です。

このAIの活用する時代に生産性を向上させるためには、人事戦略とAI戦略は切っても切り離せません。人材の能力の拡張、最適配置、エンゲージメントの向上を同時に実現させ、付加価値労働生産性の拡大に努めてまいります。

社員及びスタッフの方々の“はたらく Well-being”の向上と、人とAIの協働による価値創造に向け、人と組織の能力の進化を目指してまいります。

## IR Day 2026 開催のお知らせ



開催概要	日時	■ 2026年7月6日(月) 10:00-12:00 プレゼンテーション及び質疑応答
	テーマ	■ 中期経営計画FY2028 SBU戦略
	開催方法	■ Web（日英同時配信）
	対象者	■ 機関投資家・アナリスト向け（後日当社Webサイトにて公開予定）
	登壇者	執行役員 CSO 峯尾 太郎 執行役員 CIO/CAIO 柘植 悠太 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

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

28

最後に、IR Day についてご案内をいたします。

2026 年 7 月 6 日の 10 時から 12 時まで、中期経営計画 FY2028 における各 SBU の戦略についてのセッションを開催いたします。

万障お繰り合わせの上、ご参加いただきますようお願いいたします。

以上、中計 FY2028 のご説明でした。

以上