



2026年6月2日

各 位

会 社 名 パーソルホールディングス株式会社  
 代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 CEO 和 田 孝 雄  
 (コード番号 2181 東証プライム)  
 問 合 せ 先 グループ財務本部 本部長 剣持 徹夫  
 (TEL 03-3375-2220)

### 第 18 期有価証券報告書の定時株主総会前開示について

2025年3月28日付で金融担当大臣から全上場会社に対して、「株主総会前の適切な情報提供について（要請）」が発出され、有価証券報告書の株主総会前開示の検討が要請されております。この要請の趣旨に鑑み、当社は、第18回定時株主総会を2026年6月23日に開催予定であるところ、第18期有価証券報告書を株主総会の前日に開示予定です。また、本来は株主総会の3週間以上前に有価証券報告書を開示することが望ましいとされていることを踏まえ、当社は、有価証券報告書の項目のうち、人材サービス業界のリーディングカンパニーとして特に重視している管理職に占める女性労働者の割合などの人的資本情報を含む「従業員の状況等」、及び、株主総会における議決権行使に際して有用と思われる項目として「コーポレート・ガバナンスの状況等」の一部について、さらに前倒しを行い、株主総会の3週間前である本日に下記のとおり開示いたします。

なお、当該開示内容は、第18期有価証券報告書に記載予定のものであり、現時点の状況を反映した記載となっております。第18期有価証券報告書提出時までには、その状況に変更があったものについては、記載内容を変更のうえ提出いたします。

#### 記

#### 1. 【従業員の状況等】

##### (1) 【人材戦略に関する基本方針等】

当該情報は第18期有価証券報告書に記載予定です。

##### (2) 【従業員の状況】

##### ① 連結会社の状況

2026年3月31日現在

セグメントの名称	従業員数 (人)
Staffing	34,149 (1,811)
BPO	11,298 (2,547)
Technology	10,164 (383)
Career	5,671 (1,020)
Asia Pacific	7,871 (445)
全社及びその他事業	5,773 (827)
合計	74,926 (7,033)

- (注) 1. 従業員数は就業員数（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。）であり、臨時雇用者数（契約社員、派遣社員）は、（ ）内に年間の平均人員を外数で記載しております。
2. 従業員数には、無期雇用の派遣スタッフ数等（主に Staffing SBU において約2万人）を含み、有期の登録型派遣就業スタッフ数（主に Staffing SBU において約10万人）は含んでおりません。

② 提出会社の状況

2026年3月31日現在

従業員数 (人)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年間給与 (円)	平均年間給与の 対前事業年度増減率 (%)
761 (63)	40.9	6.3	8,818,492	6.0

- (注) 1. 従業員数は就業員数であり、臨時雇用者数(契約社員、派遣社員)は、( )内に年間の平均人員を外数で記載しております。
2. 平均年齢・勤続年数は、臨時雇用者を除いた、当社にて就業する従業員を対象に算出しております。(当社から当社グループ内外への出向者を除き、当社グループ内外から当社への出向者を含む。)
3. 平均年間給与は、在籍年数3年以上の社員を対象に、賞与及び基準外賃金を含み、譲渡制限付株式報酬制度による報酬は除いて算出しております。また、臨時雇用者を除いた、当社にて雇用する従業員を対象に算出しております。(当社から当社グループ内外への出向者を含み、当社グループ内外から当社への出向者を除く。)なお、当期より平均年間給与の算出対象を「在籍年数3年以上の社員」に変更しており、対前事業年度増減率は本算出方法に基づき算出しております。
4. 当社の従業員は、当社グループ全体に係る管理・企画及び間接業務等を行っており、特定のセグメントに区分できないため、セグメントごとの従業員数は記載しておりません。
5. 当社の従業員は、子会社からの転籍者及び新規採用者であります。転籍者については、当社への転籍以前の子会社入社日より通算し算出しております。

③ 最大人員会社の状況

ア 当事業年度における従業員数が最も多い会社

パーソルビジネスプロセスデザイン㈱ (セグメント: BPO)

2026年3月31日現在

従業員数 (人)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年間給与 (円)	平均年間給与の 対前事業年度増減率 (%)
8,099 (1,444)	37.6	6.0	5,675,718	5.3

- (注) 1. 従業員数は就業員数であり、臨時雇用者数(契約社員、派遣社員)は、( )内に年間の平均人員を外数で記載しております。
2. 平均年齢・勤続年数は、臨時雇用者を除いた、対象会社にて就業する従業員を対象に算出しております。(対象会社から当社グループ内外への出向者を除き、当社グループ内外から対象会社への出向者を含む。)転籍者については、グループ会社の入社日より通算し勤続年数を算出しております。
3. 平均年間給与は、在籍年数3年以上の社員を対象に、賞与及び基準外賃金を含み、譲渡制限付株式報酬制度による報酬は除いて算出しております。また、臨時雇用者を除いた、対象会社にて雇用する従業員を対象に算出しております。(対象会社から当社グループ内外への出向者を含み、当社グループ内外から対象会社への出向者を除く。)
4. 当社グループの基幹人事システムに基づき把握可能な従業員を対象として算出しております。派遣や受託業務の運営に関連して登録・配置される雇用者等のうち、当該システムの範囲外で管理される者は集計対象に含めておりません。

イ 上記アの会社の次に従業員数が多い会社

パーソルクロステクノロジー㈱ (セグメント: Technology)

2026年3月31日現在

従業員数 (人)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)	平均年間給与 (円)	平均年間給与の 対前事業年度増減率 (%)
7,561 (306)	36.2	7.6	6,069,787	0.8

- (注) 1. 従業員数は就業員数であり、臨時雇用者数(契約社員、派遣社員)は、( )内に年間の平均人員を外数で記載しております。
2. 平均年齢・勤続年数は、臨時雇用者を除いた、対象会社にて就業する従業員を対象に算出しております。(対象会社から当社グループ内外への出向者を除き、当社グループ内外から対象会社への出向者を含む。)転籍者については、グループ会社の入社日より通算し勤続年数を算出しております。
3. 平均年間給与は、在籍年数3年以上の社員を対象に、賞与及び基準外賃金を含み、譲渡制限付株式報酬制度による報酬は除いて算出しております。また、臨時雇用者を除いた、対象会社にて雇用する従業員を対象に算出しております。(対象会社から当社グループ内外への出向者を含み、当社グループ内外から対象会社へ

の出向者を除く。)

4. 当社グループの基幹人事システムに基づき把握可能な従業員を対象として算出しております。派遣や受託業務の運営に関連して登録・配置される雇用者等のうち、当該システムの範囲外で管理される者は集計対象に含めておりません。
5. 2024年4月の人事制度改定により、2024年度の年間給与は一時的に高くなりました。2025年度は定期昇給を実施したため、年間給与は概ね横ばいです。

④ 労働組合の状況

当社に労働組合はありませんが、連結子会社の一部に労働組合が結成されております。なお、労使関係は円満に推移しており、特記すべき事項はありません。

⑤ 使用人その他の従業員のみを対象とした役員・従業員株式所有制度の内容

当社は使用人その他の従業員のみを対象とした役員・従業員株式所有制度を導入しております。当該役員・従業員株式所有制度の内容については、第18期有価証券報告書に記載予定です。

⑥ 育児・介護休業法、女性活躍推進法に基づく開示

提出会社

当事業年度					補足説明
管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注)2	男性労働者の育児休業等取得率 (%) (注)3	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注)4			
		全労働者	正規雇用労働者 (注)5	パート・有期労働者	
34.9	92.3	73.1	74.2	36.0	(注)6

連結子会社

当事業年度						
名称	管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注)2	男性労働者の育児休業等取得率 (%) (注)3	労働者の男女の賃金の差異 (%)			
			全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者	
パーソルテンプスタッフ(株)	39.5	89.0	(注)4	(注)4	(注)4	
パーソル エクセル HRパートナーズ(株)	21.5	91.9				
パーソル ファクトリーパートナーズ(株)	5.0	71.0				
(株)アヴァンティスタッフ	43.9	75.0				
パーソルフィールドスタッフ(株)	27.8	100.0				
パーソルテンプスタッフカメイ(株)	41.7	100.0				
パーソルビジネスエキスパート(株)	46.2	-				
パーソルエクセルアソシエイツ(株)	60.0	100.0				
(株)ヒューテック	33.3	100.0				
パーソルビジネスプロセスデザイン(株)	22.3	92.7				
パーソルワークスイッチコンサルティング(株)	30.8	90.0				
パーソルコミュニケーションサービス(株)	18.3	92.9				
ラクラス(株)	56.0	*				
パーソルメディアスイッチ(株)	60.0	*				
パーソルキャリア(株)	36.3	91.9				
PERSOL Global Workforce(株)	50.0	*				

パーソルクロステクノロジー(株)	16.7	95.6			
パーソル AVC テクノロジー(株)	6.8	100.0			
パーソル&サーバーワークス(株)	0.0	*			
ミイダス(株)	12.9	88.9			
シェアフル(株)	18.4	86.7			
パーソルイノベーション(株)	25.0	*			
ポストラス(株)	18.4	*			
パーソルマーケティング(株)	22.9	75.0			
パーソルダイバース(株)	29.9	100.0			
(株)パーソル総合研究所	27.9	50.0			
パーソルネクステージ(株)	33.3	50.0			

- (注) 1. 表中には女性活躍推進法及び育児・介護休業法に基づき公表義務がある国内連結子会社のみ記載しております。表中の「\*」は公表義務がないことを、「-」は集計対象となる労働者がいないことを示しております。
2. 女性活躍推進法に基づき算出しております。集計対象には管理職相当の専門職を含みます。一部の会社では、全労働者に占める男性比率が高いことから、女性管理職の割合が相対的に低くなっております。
3. 育児・介護休業法施行規則第 71 条の 6 第 2 号に基づき算出しております。集計対象には当社グループの各社に雇用されている派遣スタッフを含みます。また、取得者には当社グループの各社が設ける育児目的休暇制度の利用者を含みます。
4. 女性活躍推進法に基づき、男性の平均年収に対する女性の平均年収の割合を算出しております。平均年収は 2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの総支給額（基本給、各種手当および賞与等のインセンティブを含む）を集計しております。なお、連結子会社の労働者の男女の賃金の差異は、第 18 期有価証券報告書に記載予定です。
5. 当社グループでは、採用・評価・登用等に関して、性別をはじめとする属性によらず公平な処遇を行っております。正規雇用労働者の男女間賃金差異について各社に共通する要因は、短時間勤務制度の利用者の女性比率が高いこと、管理職、専門職および IT・エンジニアリング系職種に占める男性比率が高いことが挙げられます。グループ全体で男性の育児休業等の利用促進や女性管理職比率の適正な引き上げに取り組み、さらなる処遇の公平化を図ってまいります。
6. パート・有期労働者の男女間賃金差異の要因として、専門職の再雇用者に占める男性比率が高いことや、事務職及び勤務日数が週 4 日以下の社員や時短勤務社員に占める女性比率が高いことがあげられます。

## 2. 【コーポレート・ガバナンスの状況等】

### (1) 【コーポレート・ガバナンスの概要】

#### ① コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経営理念である「雇用の創造 人々の成長 社会貢献」を実現するために、経営の基本方針及びそれに基づく当社グループ全体の経営戦略を立案し、当社グループ各社が一丸となってその戦略を推進することで、企業の持続的な成長による中長期的な企業価値の向上を実現し、事業を通じて社会的課題を解決してまいります。また、コーポレートガバナンスを、上記を実現していくための全ての基盤であり土台であると認識し、以下に掲げる基本的な考え方に則り、当社のコーポレートガバナンスの充実に向けて継続的に取り組んでまいります。

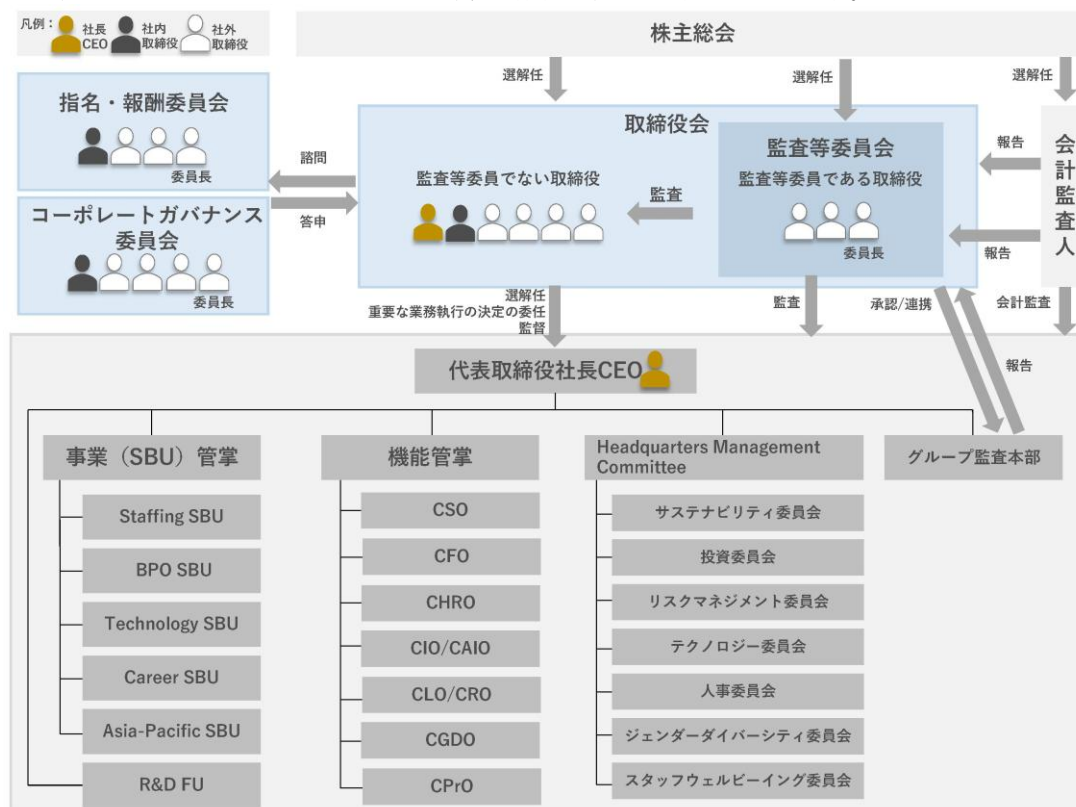
- 経営の監督と執行を分離し、取締役会が、独立した客観的な立場から、グループ経営陣幹部に対する実効性の高い監督を行う。
- 取締役会は、業務執行の決定を代表取締役社長 CEO に対し適切に委任することで、迅速かつ機動的な意思決定を可能とし、スピード感のある企業経営を実現する。
- 取締役会は、中長期的な企業価値向上を目指して、自社の資本コストを的確に把握した上で、収益力・資本効率等に関する重要経営指標を定め、その指標をもとにグループ経営陣に対する業績評価を行い、透明性・客観性をもって、グループ経営陣幹部の選解任その他の意思決定を行う。
- 経営トップの指名と後継者の指名は、企業価値を大きく左右する重要な意思決定であることを踏まえて、取締役会の下に独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名・報酬委員会を設置し、代表取締役社長 CEO の後継者計画等の特に重要な事項に関する検討に当たり、独立社外取締役の適切な関与・助言を得る。

さらに、当社は持株会社として、主な役割をグループ全体の経営戦略の推進、経営資源の最適配分、事業会社間のシナジー創出及び事業会社の経営の監督とする一方、事業の執行は事業会社へ適切に委任することで、グループ内で経営の監督と事業の執行を基本的に分担し、これに即して、取締役会をはじめとするグループのガバナンス体制を整備し、運営してまいります。

#### ② 企業統治の体制の状況等

##### a. 企業統治の体制の概要及び企業統治の体制を採用する理由

当社のコーポレートガバナンス及び内部管理体制の概要は下記のとおりです。



※ SBU = Strategic Business Unit、FU = Function Unit、CEO = Chief Executive Officer、CSO = Chief Strategy Officer、CFO = Chief Financial Officer、CHRO = Chief Human Resources Officer、CIO = Chief Information Officer、CAIO = Chief AI Officer、CLO = Chief Legal Officer、CRO = Chief Risk Officer、CGDO = Chief Gender Diversity Officer、CPrO = Chief Productivity Officer

当社は、「2. (1)①コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方」に基づき、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用しております。また、取締役会の機能を補完するため、任意の指名・報酬委員会及びコーポレートガバナンス委員会を設置し、取締役及びグループ経営陣幹部の報酬及び候補者の決定に対する透明性と客観性を高めるとともに、当社のコーポレートガバナンスに関する事項を審議することで、取締役会の経営監督機能の強化を図っております。

#### <取締役会>

取締役会は、経営監督機能を担い、経営の基本方針の決定、グループ経営陣幹部の監督及び適切な内部統制システムの構築・運用の確保を主な役割・責任としております。一方、業務執行部門による迅速で機動的かつ果敢な意思決定を可能とするため、法令で定められた専決事項及び取締役会規程で定める重要な業務執行の決定以外の業務執行は、原則として代表取締役社長 CEO に委任しております。

意思決定の迅速化とともに、経営の監督と執行を分離し、取締役会の監督機能をより一層強化するというガバナンス方針のもと、2025年6月24日開催の定時株主総会を経て、取締役会は、監査等委員でない取締役6名（うち独立社外取締役4名）及び監査等委員である取締役3名（うち独立社外取締役3名）で構成され、独立社外取締役の比率は2分の1以上となっております。

#### （取締役会の活動状況）

取締役会は、月1回の定例開催に加え、必要に応じて随時開催します。また、取締役会の開催前に取締役会付議議案の事前説明会を実施し、議案の論点や確認事項を事前に明確化することにより、取締役会の実効性の向上を図っております。当事業年度において、取締役会は14回開催し、平均所要時間は約3時間です。個々の取締役の出席状況は以下のとおりです。

氏名	開催回数	出席回数	出席率
水田 正道（取締役会長）	14回	14回	100%
和田 孝雄（代表取締役社長 CEO）	14回	14回	100%
山内 雅喜（社外取締役）	14回	14回	100%
吉澤 和弘（社外取締役）	14回	14回	100%
Debra A. Hazelton（社外取締役）	14回	14回	100%
村林 聡（社外取締役）	14回	14回	100%
林 大介（取締役常勤監査等委員）	4回	4回	100%
榎本 知佐（社外取締役監査等委員）	14回	14回	100%
友田 和彦（社外取締役監査等委員）	14回	13回	93%
菅谷 とも子（社外取締役監査等委員）	10回	10回	100%

なお、林大介氏は、第17回定時株主総会（2025年6月24日開催）にて退任したため、開催回数が他の取締役と異なります。また、菅谷とも子氏は第17回定時株主総会（2025年6月24日開催）にて就任したため、開催回数が他の取締役と異なります。

当事業年度における取締役会の具体的な検討内容は以下のとおりです。

- (a) 2025年4月開催の取締役会において、内部統制基本方針に基づく2024年度末時点の内部統制システムの運用状況の概要について報告を受けました。
- (b) 2025年4月開催の取締役会において、2024年度の実効性評価において認識した課題と今後の重点取組み事項の方向性について議論を行いました。その議論を踏まえ、2025年6月開催の取締役会において、取締役会の年間の運営方針及び主要アジェンダを策定しました。
- (c) 2025年7月及び10月開催の取締役会において、グループ全体の生成AIの活用に関する議論を行いました。
- (d) 2025年9月及び11月開催の取締役会において、長期的な事業環境の変化を見据えた国内外にわたる地域ポートフォリオ戦略について議論を行いました。
- (e) 2026年1月開催の取締役会において、気候変動問題対策に関する議論を行いました。
- (f) 当事業年度がパーソルグループ中期経営計画2026の最終年度であることから、四半期ごとに取締役会で計画完遂に向けた進捗状況について議論を行いました。
- (g) 2025年12月及び2026年2月開催の取締役会において、次期中期経営計画に向けたテクノロジー戦略やジェンダーダイバーシティにおける目標に関する議論を行いました。
- (h) 次期中期経営計画の策定にあたり、中長期戦略やグループ戦略の方向性を複数回にわたり議論しました。それらの議論を踏まえ、2026年3月開催の取締役会において、次期中期経営計画として「中期経営計画FY2028」を策定しました。

(i) 2026年1月の取締役会において、2025年度の実効性評価の実施概要を決定しました。

(取締役会の実効性評価)

当社は、取締役会の監督機能のさらなる向上を目的として、毎年、取締役会全体の実効性の評価を行い、その方法及びプロセス並びに結果の概要を開示しております。

2025年度の実効性評価は、評価の透明性と客観性を高めるため、第三者評価機関（株式会社ボードアドバイザーズ）を活用した外部評価を実施しました。具体的には、同社が取締役及び執行役員全員へのアンケート並びに個別インタビューを行ったほか、取締役会への陪席並びに過去1年間の取締役会上程資料及び議事録の確認を行い、その結果を第三者機関評価報告書として作成しました。あわせて、取締役会議長による各取締役への個別インタビューを実施しました。それらの結果に基づき、対処すべき課題の抽出と解決の方向性について、取締役会において議論を行い、最終的な評価を行いました。

その結果、当社の取締役会は、取締役会の構成、運営、風土・コミュニケーション、議論と監督機能、サポート体制、委員会の運営、投資家・株主との関係及び執行体制の点から、その実効性が確保されていることを確認いたしました。また、今後の課題として、「中長期的な成長戦略・事業ポートフォリオの議論深化による企業価値の向上」、「指名機能の実効性向上」並びに「取締役会運営の継続的な改善」が必要であると認識しております。

当社の取締役会は、パーソルグループの持続的な成長と企業価値の向上を実現していくために、これらの評価結果を踏まえて、引き続き取締役会の実効性の向上とガバナンス改革に向けたPDCAサイクルを推進してまいります。

<監査等委員会>

監査等委員会は、持続的な企業価値の向上に向けて企業の健全性を確保し、当社と株主共同の利益のために行動し、以下に掲げる職務を行うものと定めております。

- ・取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成
- ・会計監査人の選任及び解任並びに不再任に関する議案の内容の決定
- ・取締役（監査等委員である取締役を除く）の選解任若しくは辞任又は報酬等についての監査等委員会の意見の決定

また、監査等委員会は、必要に応じて、内部監査部門に対して具体的な指示を行うことができ、監査等委員会と内部監査部門は、相互の連携体制を確保するため、適切な情報共有等を行っております。また、内部監査部門の重要な人事は、監査等委員会の同意を経て決定するものとし、監査等委員会による監査の実効性を確保しております。

なお、監査等委員会は、社外取締役3名（榎本知佐、友田和彦及び菅谷とも子）で構成されており、委員長は社外取締役である友田和彦が就任しております。友田和彦は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

監査等委員会の活動状況は、「2. (3)監査の状況」に記載しております。

<指名・報酬委員会>

指名・報酬委員会は、取締役・グループ経営陣幹部の候補者の決定及び報酬の決定に対する透明性・客観性を高め、取締役会の経営監督機能の強化を図ることを目的とし、取締役会からの諮問を受け、以下に掲げる職務を行い取締役会に答申・提案しております。

候補者の決定に関する事項：

- ・株主総会に付議する取締役の選解任議案の原案の決定
- ・代表取締役社長 CEO（代表権とCEO職）の選定・解職の原案の決定
- ・グループ経営陣幹部の原案の審議
- ・代表取締役社長 CEO の後継者計画の策定

報酬の決定に関する事項：

- ・取締役・グループ経営陣幹部の報酬基準の作成
- ・取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬額の原案の決定

なお、指名・報酬委員会は、過半数を社外取締役とし、社内取締役1名（水田正道）と社外取締役3名（山内雅喜、吉澤和弘及び村林聡）で構成され、委員長は社外取締役である吉澤和弘が就任しております。

(指名・報酬委員会の活動状況)

指名・報酬委員会は、必要に応じて随時開催します。なお、当事業年度において、指名・報酬委員会10回開催しております。個々の取締役の出席状況は以下のとおりです。

氏名	開催回数	出席回数	出席率
水田 正道（取締役会長）	10回	10回	100%
山内 雅喜（社外取締役）	10回	10回	100%
吉澤 和弘（社外取締役）	10回	10回	100%
村林 聡（社外取締役）	10回	9回	90%

当事業年度における指名・報酬委員会の具体的な検討内容は以下のとおりです。

- (a) 2025 年 6 月開催の指名・報酬委員会において、2025 年度の執行役員の評価方法の原案及び取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬額を決定し、その結果を取締役会へ答申しました。また、2024 年度の指名・報酬委員会の運営を総括しました。
- (b) 2026 年 2 月開催の指名・報酬委員会において、代表取締役社長 CEO の後継者計画について議論を行いました。
- (c) 社外取締役の候補者選定に向け複数回議論を行いました。議論の結果を踏まえ、2026 年 2 月開催の指名・報酬委員会において、同年 6 月開催予定の株主総会へ付議する取締役の選任議案の原案を決定し、その結果を取締役会へ答申しました。
- (d) 次期中期経営計画と連動した役員人事制度の構築に向け、報酬制度や評価制度等について、複数回議論を行い、その結果を取締役会へ答申しました。

#### <コーポレートガバナンス委員会>

コーポレートガバナンス委員会は、当社のコーポレートガバナンスに関する事項を審議することで、取締役会の経営監督機能の強化を図ることを目的とし、取締役会からの諮問を受け、以下に掲げる職務を行い取締役会に答申・提案しております。

- ・コーポレートガバナンスに関する基本方針
- ・取締役会及び取締役会傘下の委員会の構成
- ・取締役会の実効性向上に向けた施策
- ・取締役会及び取締役会傘下の委員会の実効性評価に関する基本方針

なお、コーポレートガバナンス委員会は、過半数を社外取締役とし、社内取締役 1 名（水田正道）と社外取締役 4 名（山内雅喜、吉澤和弘、Debra A. Hazelton 及び友田和彦）で構成され、委員長は社外取締役である山内雅喜が就任しております。

#### （コーポレートガバナンス委員会の活動状況）

コーポレートガバナンス委員会は、必要に応じて随時開催します。なお、当事業年度において、コーポレートガバナンス委員会は 7 回開催しております。個々の取締役の出席状況は以下のとおりです。

氏名	開催回数	出席回数	出席率
水田 正道（取締役会長）	7 回	7 回	100%
山内 雅喜（社外取締役）	7 回	7 回	100%
吉澤 和弘（社外取締役）	7 回	7 回	100%
Debra A. Hazelton（社外取締役）	7 回	7 回	100%
林 大介（取締役常勤監査等委員）	1 回	1 回	100%
友田 和彦（社外取締役監査等委員）	7 回	7 回	100%

なお、林大介氏は、第 17 回定時株主総会（2025 年 6 月 24 日開催）にて退任したため、開催回数が他の取締役と異なります。

当事業年度におけるコーポレートガバナンス委員会の具体的な検討内容は以下のとおりです。

- (a) 2025 年 5 月開催のコーポレートガバナンス委員会において、2024 年度の実効性評価結果の開示内容を決定し、取締役会へ答申しました。また、2024 年度のコーポレートガバナンス委員会の運営を総括しました。
- (b) 2025 年 7 月開催のコーポレートガバナンス委員会において、コーポレートガバナンス委員会の年間の運営方針及び主要アジェンダを策定しました。また、2026 年 6 月以降の取締役会の構成について議論し、その結果を取締役会へ答申しました。
- (c) 複数回のコーポレートガバナンス委員会において、リスクテイクを伴うリスクマネジメント体制について議論を行いました。
- (d) 2025 年度の実効性評価の枠組み並びに外部評価機関の選定及び外部評価の実施内容等について複数回議論を行い、2026 年 1 月開催のコーポレートガバナンス委員会において、2025 年度取締役会実効性評価の実施概要の原案を決定し、取締役会へ答申しました。

#### <Headquarters Management Committee>

当社は、経営の監督と執行を分離し、執行責任の所在を明確にするため、執行役員制度を導入し、業務執行に関わる体制として、代表取締役社長 CEO の補佐機関として、パーソルグループの経営の基本方針及び重要な業務執行の決定を協議する会議体である HMC を設置しております。取締役会から代表取締役社長 CEO に委任された重要な業務執行の決定は、この HMC の賛成決議を条件として、代表取締役社長 CEO が決定いたします。HMC 構成員は、パーソルグループの経営者の一員として取締役会から委任された重要な業務執

行の決定及び業務執行の統括的な役割を担う者が選任されるべきとの考え方にに基づき、代表取締役社長 CEO が原則、執行役員の中から人事案を作成し、指名・報酬委員会にて審議したうえで、取締役会で承認しております。

さらに、HMC の下部組織として、7委員会（サステナビリティ委員会・投資委員会・リスクマネジメント委員会・テクノロジー委員会・人事委員会・ジェンダーダイバーシティ委員会・スタッフウェルビーイング委員会）を設置し、グループ内部統制システムの実効性向上を図っております。

サステナビリティ委員会は、パーソルグループのサステナビリティ推進及び関連する重要戦略に関する諸事項の審議を行います。投資委員会は、パーソルグループの投資全般に関する重要事項の審議を行うとともに、投資推進に関連した一連の知識、知見をグループの組織知に高めていくことを目的としております。リスクマネジメント委員会は、パーソルグループのリスク管理全般に関する審議を行います。テクノロジー委員会は、パーソルグループのテクノロジー戦略及び関連する経営リソースの重要事項について審議を行います。人事委員会は、パーソルグループの人事戦略及び重要タレントの後継者計画等に関する審議を行います。ジェンダーダイバーシティ委員会は、パーソルグループの女性活躍推進戦略及び関連する重要戦略について審議を行います。スタッフウェルビーイング委員会は、パーソルグループの派遣スタッフの人的資本経営に関する事項の審議を行います。

各7委員会はHMCへの説明責任を持ち、その機能を補完・強化するものと位置付けております。

#### b. 内部統制システムの整備の状況

当社の取締役会において決議した業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針及び運用状況は、次のとおりであります。当社は、この基本方針に基づく内部統制システムの整備・運用状況を絶えず評価し、必要な改善措置を講じるほか、この本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備・運用に努めます。

##### (a) 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

- i. 当社は、当社及び子会社（以下、総称して「当社グループ」という。）における業務の適正を確保するため、経営理念、グループビジョン、行動指針を定める。
- ii. 当社は、当社グループの企業価値を最大化する観点から、関係会社に対する適切な株主権の行使を行う。
- iii. 当社は、当社グループの内部統制のための各種グループ基本方針等を定め、当社グループへ周知するとともに、これに基づく体制を整備させる。
- iv. 当社は、事業環境の変化に迅速に対応することを目的として、SBU（Strategic Business Unit）体制を採用するとともに、SBU 中核会社及び FU（Function Unit）中核会社の取締役会へ取締役を派遣し、SBU 中核会社及び FU 中核会社の経営を監督することで、当社グループの経営管理の実効性を確保する。
- v. 内部監査部門は、当社グループの法令・定款及び社内規程の遵守体制の有効性について監査を行う。また、是正・改善の必要がある場合、速やかにその対策を講じるように適切な助言、勧告及び支援を行う。

##### (当事業年度における運用状況の概要)

- ・SBU 及び FU における規程・機関を整備し、当社から SBU 中核会社及び FU 中核会社へ取締役を派遣し、経営監督を行っております。
- ・HMC（Headquarters Management Committee）の下部組織として、グループ横断の委員会（サステナビリティ、投資、リスクマネジメント、テクノロジー、人事、ジェンダーダイバーシティ、スタッフウェルビーイングの7委員会）を設置し、意思決定の高度化とグループガバナンスの両立を図っております。
- ・内部監査について、監査計画に基づく内部監査を実施のうえ、監査結果の概要、指摘事項等を定期的に取締役会、監査等委員会及び HMC へ報告しております。

##### (b) 取締役、執行役員及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- i. 当社グループは、コンプライアンスに関する行動規範及び基本規程を定め、コンプライアンス体制の整備及びコンプライアンスの実践に努める。
- ii. 当社は、当社グループのコンプライアンスを統括する部署を当社に設置し、コンプライアンスに係る諸施策を継続して実施するとともに、その活動状況を取締役に報告する。
- iii. 当社グループは、取締役、執行役員及び使用人に対して、コンプライアンスの教育・研修を継続的に行う。
- iv. 当社グループは、法令・定款等の違反行為を予防・早期発見するための体制として、グループ内部通報制度を整備する。
- v. 当社グループは、反社会的勢力に対し、毅然とした態度で対応し一切の関係を遮断する。
- vi. 当社グループは、主管部署を定め、所轄警察署や特殊暴力防止に関する地域協議会等から関連情報を収集し不測の事態に備えるとともに、事態発生時には主管部署を中心に外部機関と連携し、組織的に対処する。

(当事業年度における運用状況の概要)

- ・国内グループ会社の全役職員を対象に、全社コンプライアンス研修を実施し、パーソルグループのコンプライアンス、行動規範（「社会とパーソルグループ（お客さまに対する姿勢）」及び「公正な取引活動・健全な事業活動」）、人権尊重とプライバシー保護、情報セキュリティ並びにコンプライアンス違反に直面した場合にとるべき行動をとりあげました。また、パーソルグループのマテリアリティの一部である人権尊重とプライバシー保護や改正公益通報者保護法に対応したコンプライアンス・ハンドブックを配布しております。加えて、重要法令・コンプライアンス研修体系の整理及び研修コンテンツの拡充を行い、翌年度からの研修開始に向けた準備を進めております。海外グループ会社においては、各国法令に対応した研修等に基づくコンプライアンス啓発・推進活動を実施しております。
- ・内部通報制度を整備のうえ、イントラネット等を通じ同制度の周知に継続的に努めております。国内グループ会社においては、「公益通報ホットライン」の認知率を把握するとともに、全役職員向けコンプライアンス研修にて同制度の概要を説明しております。また、各社の内部通報業務に新たに携わる担当者を対象とした「公益通報ホットライン勉強会」を上期・下期それぞれで開催しました。海外グループ会社においては、グループイントラやコーポレートサイトに、内部通報制度に係る窓口及び制度概要を掲載し、研修やメール等による周知により制度の普及に努めております。

(c) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- i. 当社は、当社グループのリスク管理に関する規程を定め、当社グループのリスク管理体制を整備する。
- ii. 当社は、当社グループのリスク管理を統括する部署を当社に設置し、当社グループにおけるリスクについて統合的に管理するとともに、重要リスクに関するリスク管理体制及びその運用状況について定期的に取締役会に報告する。
- iii. 当社グループは、大規模自然災害、パンデミック等の危機の発生に備え、危機管理に関する規程を定め、危機管理体制の整備、危機発生時の連絡体制の構築及び定期的な訓練の実施等、適切な体制を整備する。

(当事業年度における運用状況の概要)

- ・HMC の下部組織であるリスクマネジメント委員会にて、当社グループの重要リスクを特定のうえ、リスク管理体制及び対応方針を審議し、その対応状況をモニタリングするとともに、取締役会へ定期的に報告しております。
- ・大規模災害や不測の事態に備え、グループクライシスマネジメント規程における危機管理体制に基づき、情報収集基盤を活用した訓練、国内グループ会社の全役職員を対象とした安否確認訓練、給与支払いに関わる BCP の文書改定及び机上訓練、代替対策本部の初動対応訓練を実施しております。また、危機対応方針に基づく適切な判断と対応を確認することを目的に、不祥事やメディア炎上を想定した経営層向け危機管理訓練を実施しました。実際の地震発生時には、SBU 及び FU の危機管理担当者と連携し従業員安否をはじめとする被害確認を行い、当社への被害は確認されておられません。

(d) 取締役及び執行役員の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- i. 当社は、経営の監督と執行を分離し、取締役会が、独立した客観的な立場から、当社グループの業務執行に対する経営監督機能を担う。
- ii. 当社は、執行役員制度を導入することで業務執行責任の所在を明確化したうえで、業務執行に係る決定を原則として代表取締役社長 CEO に委任する。
- iii. 当社は、代表取締役社長 CEO の補佐機関として HMC (Headquarters Management Committee) を設置し、当社グループの重要な業務執行に関する事項について審議する。
- iv. 当社は、グループ中期経営計画を策定し、当該中期経営計画を具体化するため、毎事業年度ごとのグループ全体の重点経営目標及び予算配分等を策定する。
- v. 当社は、当社グループにおける職務分掌、指揮命令系統、権限及び意思決定その他の組織に関する基準を定め、当社グループへこれに準拠した体制を構築させる。
- vi. 当社は、当社グループの IT に関する規程を定め、主管部署を設置し、当社グループの IT ガバナンス体制を整備する。

(当事業年度における運用状況の概要)

- ・取締役会は、定款、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」、「取締役会規程」に基づき、当社グループの業務執行に対する経営監督を適切に行っております。
- ・HMC にて当社グループの重要な業務執行に関する事項について審議を行っております。
- ・「グループ IT ガバナンス規程」に基づき、グループ IT マネジメント推進者の統括のもと、SBU-IT 統括責任者及び FU-IT 統括責任者が IT マネジメントを担い、IT ガバナンス部が IT ガバナンス方針策定・モニタリングを担い、運用しております。

(e) 財務報告の適正性及び信頼性を確保するための体制

- i. 当社は、財務報告の適正性及び信頼性を確保するため、当社グループにおける財務報告に係る内部統制に関する基本方針を定める。
- ii. 当社は、財務報告に係る内部統制の実効性を確保するため、その内部統制を主管する部署及びその評価

- 部署を設置する。
- iii. 財務報告に係る内部統制を評価する部署は、その内部統制の有効性に関する評価結果を定期的に取り締役会等に報告する。

(当事業年度における運用状況の概要)

- ・財務報告に係る内部統制評価範囲を選定のうえ、関連する文書の更新、整備・運用評価及び検出された不備に対する改善を実施し、取締役会へ評価結果を報告しております。

(f) 取締役及び執行役員の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、文書等の保存に関する規程を定め、重要な会議の議事録等、取締役及び執行役員の職務の執行に係る情報を含む重要な文書等は、同規程の定めるところに従い適切に保存及び管理を行う。また、取締役又は監査等委員会等から要請があった場合に備え、適時閲覧が可能な状態を維持する。

(当事業年度における運用状況の概要)

- ・「文書管理規程」に基づき、重要な書類の保存期限を定め、適切な保存及び管理を行っております。
- ・取締役向け情報基盤の整備を通じて、取締役がいつでも必要ときに取締役会、HMC、委員会等の資料・議事録へアクセスできる環境を運用しております。

(g) 監査等委員会の職務の執行に関する体制

i. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項

当社は、監査等委員会の要請に基づき、必要に応じてその職務を専属的に補助する使用人を配置する。当該使用人に対する日常の指揮命令権は、監査等委員会にあり、監査等委員でない取締役及び執行役員からは指揮命令を受けない。また、当該使用人に関する人事異動、人事考課及び懲戒処分等は、監査等委員会の同意を得たうえで行う。

ii. 監査等委員会への報告に関する体制

- (i) 当社グループの取締役、執行役員及び使用人は、監査等委員会又は監査等委員会の指示を受けた者の求めに応じて、事業及び内部統制の状況等の報告を行い、内部監査部門は内部監査の結果等を報告する。
- (ii) 当社グループの取締役、執行役員及び使用人は、重大な法令・定款違反及び不正行為の事実、又は会社に著しい損害を及ぼす事実又はそのおそれのある事実を知ったときは、速やかに監査等委員会に報告する。
- (iii) 当社グループにおける取締役、執行役員及び使用人は、当社グループに著しい損害を及ぼす事実又はそのおそれのある事実を知ったときは、速やかに当社グループの定める担当部署に報告する。当該担当部署は、取締役、執行役員及び使用人から報告を受けた事項について、速やかに当社の監査等委員会に報告する。
- (iv) 当社は、内部通報制度の適用対象に当社グループを含め、当社グループにおける法令、定款、又は社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上の重大な問題に係る通報について、監査等委員会への適切な報告体制を確保する。
- (v) 当社グループは、社内規程において、取締役、執行役員及び使用人が監査等委員会への報告、又は相談者が内部通報窓口への通報により、人事評価において不利な取扱いを受けることがなく、また懲戒その他の不利益処分の対象となることがないことを明示的に定める。

iii. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- (i) 監査等委員会は、必要に応じて取締役（監査等委員である取締役を除く。）、執行役員及び重要な使用人に対して報告を求め、代表取締役社長、内部監査部門及び会計監査人とそれぞれ定期的な意見交換の実施を求めることができる。
- (ii) 当社は、監査等委員会及び監査等委員会の指示を受けた者がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は支出した費用等の償還、負担した債務の弁済を請求したときは、その費用等が監査等委員会の職務の執行について生じたものでないことを証明できる場合を除き、これに応じる。

(当事業年度における運用状況の概要)

- ・監査等委員会及び監査等委員の職務を補助する体制として、執行部門から独立した専任のスタッフを2名配置しております。当該スタッフは監査等委員会の指揮命令下にあり、人事異動、人事考課及び懲戒処分等は監査等委員会の同意を得たうえで行っております。
- ・監査等委員会は、取締役、執行役員及び使用人から事業及び内部統制の状況等について報告を受領しております。また、各 CXO 及びグループ監査本部長から、定期的に職務の遂行状況や内部監査結果等について報告を受領しております。
- ・監査等委員は、SBU 中核会社及び FU 中核会社の全監査役と定期的に情報交換を行い、情報の共有及び意見交換を実施しております。

- ・グループ各社の役職員から内部通報窓口へ通報された内容は、監査等委員会へ全件報告しております。また、リスク情報については、コンプライアンス統括部署及びリスク管理統括部署を通じ、監査等委員会へ随時又は定期的に報告しております。
- ・従業員が監査等委員会への報告又は内部通報窓口への通報により、不利な取扱いを受けないように、「公益通報ホットライン規程」において明示的に定めるとともに、通報対応完了一定期間後に不利益取扱いの有無を確認する体制を構築しております。監査等委員会は、当該確認が適切に実行されているかを報告徴収等により確認しております。
- ・本基本方針に基づき、監査等委員がその職務の執行について生ずる費用に対して社内各部署と同様の経費精算体制をとっており、監査等委員会の請求に基づき適切に費用負担をしております。

#### c. リスク管理体制の整備の状況

当社グループでは、HMC（Headquarters Management Committee）の機能補完・強化を行うグループ横断組織としてリスクマネジメント委員会を設置し、当社グループにおける重要リスクの選定や選定された重要リスクに対する対策状況や対策の有効性についてモニタリングを実施しております。また、リスクマネジメント委員会の活動状況については、取締役会へ報告を行っております。当社グループのリスクマネジメント体制やプロセスについては、第18期有価証券報告書に記載予定です。

#### d. 子会社の業務の適正を確保するための体制整備の状況

当社は、関係会社に対して、適切に株主権を行使することや、当社グループ全社に適用されるグループ共通規程を定め、経営上の重要事項の決定は事前承認事項とし、また、関係会社の営業成績、財務状況その他の重要な情報について定期的な報告を義務付けることで、グループ全体のガバナンスを維持しております。

また、事業運営体制においては、各SBU及びFUに執行役員を配する他、当社の法務、人事、財務など、グループ全体を統括する機能を有する各部門にも執行役員を配し、機能別役割の明確化やSBU機能の充実を図り、各事業拡大に合わせた運営体制の強化や効率化を進めております。

#### ③ 取締役の定数

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の定数は10名以内、監査等委員である取締役の定数は5名以内とする旨定款に定めております。

#### ④ 取締役の選任の決議要件

当社は、取締役の選任決議について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の過半数をもって行う旨及び取締役の選任決議は、累積投票によらないものとする旨定款に定めております。また取締役の選任は、監査等委員である取締役とそれ以外の取締役とを区別して行う旨を定めております。

#### ⑤ 株主総会の特別決議要件

当社は、会社法第309条第2項に定める株主総会の特別決議要件のうち、監査等委員である取締役の解任決議を除く特別決議要件について、議決権を行使することができる株主の議決権の3分の1以上を有する株主が出席し、その議決権の3分の2以上をもって行う旨定款に定めております。これらは、株主総会における特別決議の定足数の要件を緩和することにより、株主総会の円滑な運営を行うことを目的とするものであります。

#### ⑥ 剰余金の配当等の決定機関

当社は、剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項について、法令に別段の定めがある場合を除き、株主総会の決議によらず取締役会の決議により定めることができる旨定款に定めております。また、当社は、取締役会の決議によって、毎年9月30日を基準日として中間配当をすることができる旨定款に定めております。これらは、剰余金の配当等を取締役会の権限とすることにより、株主への機動的な利益還元を行うことを目的とするものであります。

#### ⑦ 自己の株式の取得

当社は、会社法第165条第2項の規定により、取締役会の決議をもって、市場取引等により自己の株式を取得することができる旨定款に定めております。これは、経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂行を可能とするため、市場取引等により自己の株式を取得することを目的とするものであります。

#### ⑧ 取締役との責任限定契約

当社は、会社法第427条第1項の規定により、取締役との間に、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結できる旨定款に定めており、当社と取締役（業務執行取締役等である者を除く。）は責任限定契約を締結しております。

当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、取締役（業務執行取締役等である者を除く。）が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、100万円又は会社法第425条第1項に定める最低責任限度額のいずれか高い額としております。

⑨ 取締役との補償契約

当社は、会社法第 430 条の 2 第 1 項の規定により、取締役との間で補償契約を締結しており、同項第 1 号の費用及び第 2 号の損失を法令の定める範囲内において当社が補償することとしております。

⑩ 役員等賠償責任保険契約

当社は、当社及びパーソルグループ子会社の取締役、監査役、執行役員、及び子会社の設立国の法律によりこれらの者と同様の地位にある者を被保険者とする役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。保険料は会社が全額負担しており、被保険者の実質的な保険料負担はありません。当該保険契約では、被保険者である役員等がその職務の執行に関し責任を負うこと、又は、当該責任の追及にかかる請求を受けることによつて生ずることのある損害について、填補することとされております。ただし、法令違反の行為のあることを認識して行った行為に起因して生じた損害は填補されないなど、一定の免責事由があります。

## (2) 【役員の状況】

## ① 役員一覧

男性 6 名 女性 3 名 (役員のうち女性の比率 33%)

役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数(株)
取締役 会長	水田 正道	1959年6月 13日生	1988年7月 テンプスタッフ㈱入社 1995年6月 同社取締役(営業本部長) 2008年10月 当社常務取締役(グループ営業本部長) 2009年8月 当社常務取締役(グループ成長戦略本部長) 2010年6月 当社取締役副社長(グループ成長戦略本部長) 2012年6月 当社代表取締役副社長(グループ成長戦略本部長) 2013年6月 当社代表取締役社長(グループ成長戦略本部長) 2014年7月 当社代表取締役社長(グループ経営本部長兼グループ財務本部長) 2015年4月 当社代表取締役社長 2021年4月 当社取締役会長(現任) 2021年6月 リンカーズ㈱社外取締役(現任)	(注) 3	4,826,158
代表取締役 社長 CEO	和田 孝雄	1962年11 月25日生	1991年9月 テンプスタッフ㈱入社 2006年6月 同社取締役(営業企画本部長) 2008年10月 当社取締役(グループ業務・IT本部長) 2009年8月 当社取締役(グループ業務・IT戦略本部長) 2011年4月 当社取締役(グループアウトソーシング戦略本部長) 2014年1月 当社取締役(グループアウトソーシング戦略本部長兼グループ人事本部長) 2015年4月 当社取締役執行役員(営業戦略担当、派遣・BPOセグメント長) 2016年6月 当社取締役専務執行役員(営業戦略担当、派遣・BPOセグメント長) テンプスタッフ㈱代表取締役社長 2020年4月 当社取締役副社長執行役員(事業統括担当、Staffing SBU長) PERSOL Asia Pasific Pte, Ltd. Non-executive Director(現任) 2021年4月 当社代表取締役社長 CEO(現任)	(注) 3	1,901,615
取締役	山内 雅喜	1961年1月 11日生	1984年4月 ヤマト運輸㈱入社 2005年4月 同社執行役員東京支社長 2007年3月 ヤマトホールディングス㈱執行役員 2011年4月 ヤマトホールディングス㈱執行役員兼ヤマト運輸㈱代表取締役社長 社長執行役員 2011年6月 ヤマトホールディングス㈱取締役執行役員兼ヤマト運輸㈱代表取締役社長 社長執行役員 2015年4月 ヤマトホールディングス㈱代表取締役社長 社長執行役員 2019年4月 同社取締役会長 2020年6月 当社社外取締役(現任) 2022年6月 ヤマトホールディングス㈱特別顧問 ㈱りそなホールディングス社外取締役(現任) 2023年6月 ヤマトホールディングス㈱参与(現任) セイコーエプソン㈱社外取締役(現任)	(注) 3	53,890

役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数(株)
取締役	吉澤 和弘	1955年6月21日生	<p>1979年4月 日本電信電話公社入社</p> <p>2007年6月 ㈱エヌ・ティ・ティ・ドコモ執行役員第二法人営業部長</p> <p>2011年6月 同社取締役執行役員人事部長</p> <p>2012年6月 同社取締役常務執行役員経営企画部長</p> <p>2014年6月 ㈱NTT ドコモ代表取締役副社長</p> <p>2016年6月 同社代表取締役社長</p> <p>2020年12月 同社取締役</p> <p>2021年6月 同社相談役(現任)</p> <p>ソニーフィナンシャルホールディングス㈱(現ソニーフィナンシャルグループ㈱) 社外取締役(現任)</p> <p>2022年6月 当社社外取締役(現任)</p> <p>大和ハウス工業㈱社外取締役(現任)</p> <p>2025年6月 一般社団法人日本テレワーク協会会長(現任)</p>	(注) 3	32,390
取締役	Debra A. Hazelton (デボラ・ヘーゼルトン)	1953年3月13日生	<p>1986年8月 Commonwealth Bank of Australia 入行</p> <p>2001年1月 Commonwealth Bank of Australia General Manager</p> <p>2007年1月 ㈱みずほ銀行入行(シドニー支店長)</p> <p>Mizuho Australia Ltd, Managing Director</p> <p>2018年6月 AMP Capital Holdings Limited Non-executive Director</p> <p>2018年8月 Treasury Corporation of Victoria Non-executive Director</p> <p>2019年6月 AMP Ltd. Non-executive Director</p> <p>2020年8月 AMP Ltd. Chair of the Board</p> <p>2023年6月 当社社外取締役(現任)</p> <p>2023年10月 Australian Postal Corporation Non-executive Director(現任)</p> <p>2024年2月 Export Finance Australia Chair of the Board(現任)</p> <p>2025年3月 Westpac Banking Corporation Non-executive Director(現任)</p>	(注) 3	0
取締役	村林 聡	1958年11月8日生	<p>1981年4月 ㈱三和銀行入行(現㈱三菱UFJ銀行)</p> <p>2009年7月 ㈱三菱東京UFJ銀行 執行役員システム部長(現㈱三菱UFJ銀行)</p> <p>2011年5月 同行常務執行役員</p> <p>2013年5月 ㈱三菱UFJ フィナンシャル・グループ 常務執行役員事務・システム企画部担当</p> <p>2013年6月 ㈱三菱東京UFJ銀行 常務取締役</p> <p>2015年5月 同行専務取締役</p> <p>2015年6月 ㈱三菱UFJ フィナンシャル・グループ 執行役専務グループCIO</p> <p>2017年6月 三菱UFJ リサーチ&amp;コンサルティング㈱ 代表取締役社長</p> <p>2021年6月 ㈱インターネットイニシアティブ 取締役(現任)</p> <p>㈱ディーカレット 代表取締役会長</p> <p>2022年4月 ㈱ディーカレットホールディングス 代表取締役社長(現任)</p> <p>2024年6月 ㈱ディーカレット DCP 代表取締役会長兼社長執行役員CEO 当社社外取締役(現任)</p> <p>2025年6月 ネオファースト生命保険㈱(現第一ネオ生命保険㈱) 社外取締役(現任)</p> <p>2026年4月 ㈱ディーカレット DCP 取締役会長(現任)</p>	(注) 3	10,820

役職名	氏名	生年月日	略歴	任期	所有株式数(株)
取締役 監査等委員	榎本知佐	1961年8月 12日生	1984年4月 ㈱リクルート入社 2005年11月 ㈱フィリップスエレクトロニクスジャパン (現㈱フィリップス・ジャパン) 広報部長 2012年7月 ヤンセンファーマ㈱コミュニケーション&パ ブリックアフェアーズ部門長 2014年1月 東京電力㈱(現 東京電力ホールディングス ㈱) 執行役員(ソーシャル・コミュニケー ション室 室長) 2018年4月 ㈱日立製作所 エグゼクティブ コミュニケー ション ストラテジスト 2018年6月 当社社外取締役 監査等委員(現任) 2018年9月 ㈱ジョイフル本田 社外取締役 2019年7月 明治大学 広報戦略本部員(現任) 2021年5月 イオンモール㈱社外取締役 2022年6月 日本郵便㈱社外取締役(現任) 2024年4月 明治大学 理事(現任)	(注) 4	54,290
取締役 監査等委員	友田和彦	1956年4月 30日生	1979年3月 プライスウォーターハウス会計事務所入所 1997年7月 青山監査法人(プライスウォーターハウス会 計事務所を改組) 代表社員 2006年9月 あらた監査法人(現 PwC Japan 有限責任 監査法人) 代表社員 2012年7月 同法人 製造・流通・サービス部門担当執行 役員 2013年7月 同法人 リスク・アシュアランス部門担当執 行役員(兼務) 2020年6月 当社社外取締役 監査等委員(現任) ㈱博報堂 DY ホールディングス 社外監査役 (現任) ㈱大広 社外監査役 ㈱アイネス 社外監査役 2023年6月 ㈱アイネス 社外取締役 監査等委員	(注) 4	53,890
取締役 監査等委員	菅谷とも子	1961年9月 30日生	1980年4月 全日本空輸㈱ 入社 2015年4月 全日本空輸㈱ 執行役員 札幌支店長、北海道 地区担当 2017年4月 同社上席執行役員 営業センター副センター 長 兼 東京本店長、東地区担当 2022年4月 ANA あきんど㈱ 代表取締役社長 全日本空輸㈱ 営業センター長 2022年6月 東邦アセチレン㈱ 社外取締役 2023年4月 ANA あきんど㈱ 取締役会長 2024年6月 明海グループ㈱ 社外取締役(現任) 北海道旅客鉄道㈱ 社外取締役(現任) 2025年4月 ANA あきんど㈱ 顧問(現任) 2025年6月 当社社外取締役 監査等委員(現任)	(注) 5	0
計					6,933,053

- (注) 1. 取締役 山内雅喜、吉澤和弘、Debra A. Hazelton、村林聡、榎本知佐、友田和彦及び菅谷とも子は、社外取締役であります。
2. 取締役 榎本知佐、友田和彦及び菅谷とも子は、監査等委員であります。
3. 監査等委員でない取締役の任期は、2025年6月24日開催の定時株主総会終結の時から、選任後1年以内に終結する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までであります。
4. 監査等委員である取締役のうち榎本知佐及び友田和彦の任期は、2024年6月18日開催の定時株主総会終結の時から、選任後2年以内に終結する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までであります。
5. 監査等委員である取締役のうち菅谷とも子の任期は、2025年6月24日開催の定時株主総会終結の時から、選任後2年以内に終結する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会の終結の時までであります。

6. 当社では、監査等委員である取締役が法令で定める員数の要件を欠くときに備え、2025年6月24日開催の定時株主総会において、補欠の監査等委員である取締役1名を選任しております。補欠の監査等委員である取締役の略歴は次のとおりであります。

氏名	生年月日	略歴	所有株式数 (株)
吉澤 和弘	1955年6月 21日生	1979年4月 日本電信電話公社入社 2007年6月 ㈱エヌ・ティ・ティ・ドコモ執行役員第二 法人営業部長 2011年6月 同社取締役執行役員人事部長 2012年6月 同社取締役常務執行役員経営企画部長 2014年6月 ㈱NTTドコモ代表取締役副社長 2016年6月 同社代表取締役社長 2020年12月 同社取締役 2021年6月 同社相談役（現任） ソニーフィナンシャルホールディングス㈱ （現ソニーフィナンシャルグループ㈱） 社外取締役（現任） 2022年6月 当社社外取締役（現任） 大和ハウス工業㈱社外取締役（現任） 2025年6月 一般社団法人日本テレワーク協会会長（現任）	32,390

7. 当社は、経営の監督と執行を分離し、執行責任の所在を明確にするため、執行役員制度を導入しております。本適時開示日現在の執行体制は以下のとおりであります。

役職	氏名	担当
代表取締役社長 CEO	和田 孝雄	—
執行役員	峯尾 太郎	CSO
執行役員	柘植 悠太	CIO/CAIO
執行役員	徳永 順二	CFO
執行役員	大場 竜佳	CHRO
執行役員	菅 奈穂	CLO/CRO
執行役員	喜多 恭子	CGDO
執行役員	倉本 由香利	CPrO
執行役員	木村 和成	Staffing SBU 長
執行役員	市村 和幸	BPO SBU 長
執行役員	正木 慎二	Technology SBU 長
執行役員	瀬野尾 裕	Career SBU 長
執行役員	Stephen Leach	Asia Pacific SBU 長
執行役員	長井 利仁	R&D Function Unit 長

② 社外役員 の 状 況

当社では、独立社外取締役役にグループ経営陣幹部から独立した客観的な立場から、グループ経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、職務執行を監督し、当社と経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督するとともに、各々の経験や専門知識のみならず、社会通念・一般常識に基づき、当社グループの持続的成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るため、助言を行うことを期待しております。

氏名	当社の企業統治において果たす機能・役割及び当社との利害関係
山内 雅喜	山内雅喜氏には、国内物流業界を代表する企業において代表取締役社長及び会長を歴任し、事業成長と企業価値向上に向けた重要な経営判断を主導してきた経験から、企業経営、イノベーション・テクノロジー及びはたらく <b>Well-being</b> ・人的資本経営等豊富な知見を活かした有益な助言で当社経営への貢献を期待しております。なお、同氏が参与を務めるヤマトホールディングス株式会社は当社との取引関係がありますが、直近事業年度を含む過去3事業年度における年間取引額は、当社及び同社それぞれの年間連結売上高の2%以内です。その他、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。
吉澤 和弘	吉澤和弘氏は、国内有数の通信・IT 関連事業を展開する上場企業において代表取締役社長等を歴任し、事業成長と企業価値向上に向けた重要な経営判断を主導してきた経験から、企業経営、イノベーション・テクノロジーに関し高度な知見を有しています。また、経営人材の育成、評価及び報酬設計に携わってきた経験から、はたらく <b>Well-being</b> や人的資本経営に関しても知見を備え、有益な助言で当社経営への貢献を期待しております。なお、同氏が相談役を務める株式会社 NTT ドコモ及び会長を務める一般社団法人日本テレワーク協会は当社との取引関係がありますが、直近事業年度を含む過去3事業年度における年間取引額は、当社及び各社それぞれの年間連結売上高の2%以内です。その他、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。
Debra A. Hazelton	Debra A. Hazelton 氏には、豪州を中心とする英語圏において金融分野をはじめ幅広い業種の企業で取締役経験を重ね、国際的な事業環境やガバナンス慣行を踏まえた経営監督に携わってきた経験から、国際性、はたらく <b>Well-being</b> 及び人的資本経営の観点からも有益な助言が期待されます。さらに、金融機関での業務経験を通じて財務・会計に関する知見も有しており、豊富な知見及び経験を活かした当社の経営への貢献を期待しております。なお、同氏が業務執行をしていた株式会社みずほ銀行は、当社への貸付及び当社との定常的な銀行取引がありますが、同氏は同行及びその親会社である株式会社みずほフィナンシャルグループにおいて、7年以上にわたり業務執行を行っておりません。その他、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。
村林 聡	村林聡氏には、情報通信及びデジタル金融分野を代表する企業において経営に携わり、クラウドやブロックチェーン等の先端技術を活用した事業運営に関与してきた経験から、イノベーション・テクノロジー、企業経営及び財務・会計に関して、豊富な知見及び経験を活かした当社の経営への貢献を期待しております。なお、同氏が業務執行をしていた株式会社三菱 UFJ 銀行は、当社への貸付及び当社との定常的な銀行取引がありますが、同氏は同行及びその親会社である株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループにおいて、8年以上にわたり業務執行を行っておりません。また、同氏が代表取締役社長を務めていた三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社は当社との取引関係がありますが、直近事業年度を含む過去3事業年度における年間取引額は、当社及び同社それぞれの年間連結売上高の2%未満です。さらに、同氏が取締役を務める株式会社インターネットイニシアティブ及び株式会社ディーカレット DCP は当社との取引関係がありますが、直近事業年度を含む過去3事業年度における年間取引額は、当社及び各社それぞれの年間連結売上高の2%以内です。その他、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。
榎本 知佐 (監査等委員)	榎本知佐氏には、国内外の企業における広報戦略のスペシャリストとしての国際性、リスク管理及びサステナビリティ等の豊富な知見及び経験を活かし、当社の経営の健全性及びガバナンスの実効性向上への貢献を期待しております。なお、同氏が業務執行していた株式会社日立製作所及び東京電力ホールディングス株式会社、理事を務める学校法人明治大学は当社との取引関係がありますが、直近事業年度を含む過去3事業年度における年間取引額は、当社及び各社それぞれの年間連結売上高の2%以内です。その他、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。

氏名	当社の企業統治において果たす機能・役割及び当社との利害関係
友田 和彦 (監査等委員)	友田和彦氏は、公認会計士として上場企業の財務諸表及び重要な会計判断の監査・監督に長年携わってきた経験から、財務・会計、リスク管理・企業法務において高度な知見を有しております。さらに、監査法人における組織運営への関与経験を通じ、企業経営の観点からも、経営を監督・助言する立場としての知見を有しており、当社の経営の健全性及びガバナンスの実効性向上への貢献を期待しております。なお、同氏が代表社員を務めていた PwC Japan 有限責任監査法人は当社との取引関係がありますが、直近事業年度を含む過去3事業年度における年間取引額は、当社及び同監査法人それぞれの年間連結売上高の2%未満です。その他、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。
菅谷 とも子 (監査等委員)	菅谷とも子氏には、航空業界の経営者としての企業経営・経営戦略、財務・会計、人事・労務・人材開発等の豊富な知見及び経験を活かした当社の経営への貢献を期待しております。なお、同氏が顧問を務める ANA あきんど株式会社及び業務執行をしていた全日本空輸株式会社は当社との取引関係がありますが、直近事業年度を含む過去3事業年度における年間取引額は、当社及び各社それぞれの年間連結売上高の2%以内です。その他、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。

なお、山内雅喜氏、吉澤和弘氏、Debra A. Hazelton 氏、村林聡氏、榎本知佐氏、友田和彦氏及び菅谷とも子氏は、東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件及び当社が定める独立性基準を満たしているため、独立役員として指定をし、同取引所に届け出ております。

## 社外取締役の独立性基準

当社は、社外取締役の独立性基準を以下のとおり定め、社外取締役が次の項目のいずれにも該当しない場合、当該社外取締役は当社からの独立性を有するものと判断いたします。

### 1. 主要な取引先及び借入先

- (1) 当社グループの取引先で、直近事業年度を含む過去 3 事業年度のいずれかにおける当社グループとの取引額が当社の当該事業年度における年間連結売上高の 2%を超える取引先又はその業務執行者
- (2) 当社グループを取引先とする者で、直近事業年度を含む過去 3 事業年度のいずれかにおける当社グループとの取引額がその者の当該事業年度における年間連結売上高の 2%を超える者又はその業務執行者
- (3) 当社グループが借入れを行っている金融機関であって、直近事業年度を含む過去 3 事業年度のいずれかの末日時点における借入金残高が当該事業年度末日時点における当社の連結総資産の 2%を超える金融機関又はその親会社若しくは子会社の業務執行者

### 2. 当社グループから多額の金銭その他の財産を得ている専門家

- (1) 弁護士、公認会計士又は税理士その他のコンサルタントであって、当社グループから、直近事業年度を含む過去 3 事業年度の平均で、役員報酬以外に 1,000 万円を超える金銭その他の財産上の利益を得ている者
- (2) 法律事務所、会計事務所、税理士法人又はコンサルティングファームその他の専門的アドバイザリーファームであって、当社グループから、直近事業年度を含む過去 3 事業年度の平均で、その年間連結売上高の 2%を超える支払いを受けた先に所属する者（ただし、補助的スタッフは除く。）

### 3. 大株主

- (1) 直近事業年度末日時点における当社の大株主（総議決権の 10%以上の議決権を直接又は間接的に保有している者をいう。以下同じ。）又はその業務執行者若しくは業務執行者でない取締役
- (2) 直近事業年度末日時点における当社の大株主の子会社の業務執行者
- (3) 直近事業年度末日時点において当社グループが大株主となっている者の業務執行者

### 4. 当社グループから多額の寄付・助成を受けている者

- (1) 当社グループから、直近事業年度を含む過去 3 事業年度のいずれかにおいて、年間 1,000 万円を超える寄付又は助成を受けている者
- (2) 当社グループから寄付又は助成を受けている法人、組合等の団体であって、過去 3 事業年度のいずれかにおいて、当社グループから得ている寄付又は助成額がその年間総収入の 2%を超える団体の業務執行者

### 5. 会計監査人

- (1) 当社グループの会計監査人である公認会計士又は当社の会計監査人である監査法人に所属する公認会計士

### 6. 役員相互就任の関係にある先の者

- (1) 当社グループから取締役又は監査役（いずれも常勤・非常勤を問わない。）を受け入れている会社又はその親会社若しくは子会社の業務執行者

### 7. 過去において該当していた者

- (1) 過去 3 年間に於いて上記 1.から 6.までに掲げる者のいずれかに該当していた者

### 8. 近親者

- (1) 上記 1.から 7.までに掲げる者又は過去 3 年間に於いて当社グループの業務執行者に該当していた者（重要でない者（注）を除く。）の配偶者又は二親等以内の親族

(注) 重要でない者とは、(i)業務執行者については、取締役、執行役及び執行役員（株式会社以外の法人その他の団体の場合には、当該団体の業務を執行する役員）以外の者をいい、(ii)専門的アドバイザリーファームについては、社員又はパートナー以外の者（アソシエイト及び従業員）をいう。

(3) 【監査の状況】

① 監査等委員会監査の状況

a. 組織・人員

監査等委員会は、社外取締役3名（榎本知佐、友田和彦及び菅谷とも子）で構成され、委員長に友田和彦を選任しております。

社外監査等委員である榎本知佐は国内外の企業における広報戦略のスペシャリストとしての国際性、リスク管理及びサステナビリティ・ESG等の豊富な知見及び経験を有しております。社外監査等委員である友田和彦は公認会計士及び監査法人の代表社員としての企業経営、リスク管理及び財務・会計等の豊富な知見及び経験を有しております。社外監査等委員である菅谷とも子は、航空業界の経営者としての企業経営・経営戦略、財務・会計、人事・労務・人材開発等の豊富な知見及び経験を有しております。

なお、監査等委員会及び監査等委員の職務を補助する体制として、執行部門から独立した専任のスタッフを2名配置しております。

b. 監査等委員及び監査等委員会の活動状況

(監査等委員の活動状況)

監査等委員は年間を通じて主に以下の活動を行っております。

(a) 業務執行責任者からの情報収集

監査等委員会は、社長、執行役員、セグメント長及びグループ監査本部長から業務報告の聴取を通じた情報収集を実施しました。

(b) 重要会議への出席

監査等委員は、監査等委員会及び取締役会に加え、分担に応じて、コーポレートガバナンス委員会、HMC、投資委員会、リスクマネジメント委員会及びサステナビリティ委員会等の重要な会議に出席し、必要な意見を述べております。

(c) 内部監査部門との連携

監査等委員会は、内部監査部門の責任者であるグループ監査本部長から定期的に、内部監査計画の進捗報告を受けるとともに、グループ監査本部長が監査等委員会に毎回オブザーバーとして出席するよう要請し、適宜情報共有・意見交換を行い、グループ監査本部との連携を図っております。

(d) 会計監査人との連携

監査等委員会は、会計監査人から監査計画概要、四半期決算のレビュー結果の報告及び期末監査結果報告を受け、意見交換を行い、会計監査人と連携を深めております。

(e) 三様監査

監査等委員会は、年に4回会計監査人及び内部監査部門と三様監査協議会を持ち、緊密な連携を通じて、当社の状況を適時適切に把握し、情報共有・意見交換を行いました。当事業年度は、主なテーマとして、金商法監査、監査上の主要な検討事項（KAM）の最終草案、内部統制報告書、リスク認識のすり合わせ、監査等委員会の監査計画、IFRS第18号「財務諸表における表示及び開示」の検討状況などについて、情報共有・意見交換を行いました。

(f) グループ監査役からの情報収集

監査等委員会は、中核子会社監査役から四半期毎に監査報告の聴取を通じた情報収集を実施するとともに、グループにおける課題に対してディスカッションを行い、グループ内部統制システムのモニタリングを実施しております。

(監査等委員会の活動状況)

監査等委員会は、月1回の定例開催に加え、必要に応じて随時開催します。また、監査等委員会の開催前に事前協議会を開催し、監査等委員間で情報共有を図るとともに、取締役会及び監査等委員会の議案を確認し、監査等委員会の実効性の向上を図っております。当事業年度において、監査等委員会は19回開催し、平均所要時間は約1時間21分です。個々の監査等委員の出席状況は以下のとおりです。

氏名	開催回数	出席回数	出席率
林 大介 (常勤監査等委員)	3回	3回	100%
榎本 知佐 (社外取締役)	19回	19回	100%
友田 和彦 (社外取締役)	19回	18回	95%
菅谷 とも子 (社外取締役)	16回	16回	100%

なお、林大介氏は、第17回定時株主総会(2025年6月24日開催)にて退任したため、開催回数が他の取締役と異なります。また、菅谷とも子氏は第17回定時株主総会(2025年6月24日開催)にて就任したため、開催回数が他の取締役と異なります。

当事業年度における監査等委員会の付議事項は以下のとおりです。

付議事項	件数	検討事項
決議事項	17件	監査等委員選任議案に対する同意、委員長(議長)・選定監査等委員の決定、監査方針、重点監査項目及び監査計画、監査等委員でない取締役の選任議案・報酬等についての監査等委員会の意見、会計監査人の再任、会計監査人報酬等の同意、監査報告等
報告事項	39件	代表取締役・執行役員等との意見交換・報告聴取、内部監査報告、会計監査人からの報告、中核子会社監査役からの報告等
審議・協議事項	9件	決議事項に関する事前審議、監査上の主要な検討事項(KAM)に関する監査人との協議、監査等委員の報酬協議

(監査等委員会の具体的な検討内容)

当事業年度の監査計画で定めた重要点監査項目に関する監査等委員会の具体的な検討内容は以下のとおりです。

(a) 情報漏洩のリスク

担当役員から、ITシステム関連の情報漏洩について、当事業年度に優先的に対応する情報漏洩のリスクシナリオとして、外部攻撃(ランサムウェア等)による情報の漏洩のリスクに関し、監査等委員会で報告を受けました。また、個人情報の漏洩についても、担当役員から、当事業年度に優先的に対応する情報漏洩のリスクシナリオとして、内部不正による個人情報の漏洩のリスクについて監査等委員会で報告を受けました。

(b) 海外子会社に対するガバナンス

当初2026年1月にAsia Pacific SBU(シンガポール)に往査し、現地のトップマネジメントから、ガバナンス状況について監査等委員会で報告を受ける予定でしたが、現地のトップマネジメントの交代があったことから延期し、2026年6月上旬に往査をする予定です。

(c) AIの活用

担当役員から、既に整備済みのパーソルグループAI基本方針及びAIガバナンス規程にあわせたガバナンスの運用として、各中核子会社と連携したAIレビューの運用体制の構築の進捗状況について、監査等委員会で報告を受けました。

(d) パーソルコミュニケーションサービス㈱の買収後の統合状況の確認

担当役員から、パーソルコミュニケーションサービス㈱の買収後の各機能の統合状況と、事業活動における施策の状況及び当事業年度の業績の見込みについて、監査等委員会で説明を受けました。

(監査等委員会の実効性評価)

監査等委員会について、アンケート形式で自己評価を行ったうえ、監査等委員会で当事業年度の活動を振り返り、実効性の向上を目的に討議した結果、監査等委員会は当事業年度において、実効的な監査等が実施されていることを確認いたしました。

昨年度の実効性評価で、課題として、監査等委員会の年間アジェンダは、一層メリハリの効いた監査をしていくことが重要であると認識されたことから、当事業年度においては、監査等委員会の年間アジェンダを優先順位及び時間配分を精査した上で各々議論を尽くし、監査等委員会の活動状況を取締役に詳しく報告いたしました。

監査等委員会は、実効性評価の結果を踏まえて、今後も社会的信頼に応える良質なコーポレートガバナンスの確立に努めてまいります。

② 内部監査の状況

当社は、内部監査の組織としてグループ監査本部を設置し（2026年4月末現在、本部長以下29名）、当社及び国内外子会社を含め、内部監査を実施しております。実施にあたっては、内部監査人協会（The Institute of Internal Auditors）の『専門職的实施の国際フレームワーク』（International Professional Practices Framework(IPPf)®）を尊重したメソドロジーを定め、それに基づいた部門共通の手法を用いております。また、限られた監査資源を有効かつ効率的に活用するため、内部監査の対象となる部署や業務に内在するリスクを評価し、それに応じて内部監査実施の頻度や深度などを決める「リスクベースの内部監査」に努めております。内部監査の年度計画は、監査等委員会及び代表取締役社長の承認を得たうえで確定し、内部監査を実施した結果については、グループ監査本部から代表取締役社長へ報告を行うことに加え、取締役会及び監査等委員会に対しても直接報告を行う仕組み（デュアルレポートライン）を構築しております。

また、監査等委員会にはグループ監査本部長がオブザーバーとして毎回出席し、内部監査結果の報告のみならず、適時適切な連携を行っております。加えて、四半期ごとに開催される(3)①b.(e)に記載の三様監査協議会（監査等委員会、会計監査人及び内部監査部門の連携のための会議）にグループ監査本部長が参加し、必要に応じて監査施策や監査結果に係る情報の相互共有を実施しております。なお、内部監査、監査等委員会監査及び会計監査と内部統制所管部署との関係は、グループ監査本部、監査等委員会、会計監査人が内部統制所管部署に対して独立した立場で監査を実施し、内部統制所管部署はそれらの監査が効率的かつ適切に実施されるよう協力する関係にあるとともに、内部統制所管部署は、監査を受けた場合には監査結果を受けて適時適切に改善策を策定・実行しております。さらに、各 SBU/FU に設置された内部統制推進責任者とは独立性を確保しつつ協働し、監査指摘に対しては、当該推進者が是正計画を策定支援するとともに、グループ監査本部と連携してその進捗・完了をフォローアップする仕組みを運用しております。

③ 会計監査の状況

当該情報は第18期有価証券報告書に記載予定です。

④ 監査報酬の内容等

当該情報は第18期有価証券報告書に記載予定です。

#### (4) 【役員の報酬等】

①役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項  
当事業年度末の報酬ポリシー

パーソルグループの役員報酬の考え方（役員報酬ポリシー）

##### a. パーソルグループの価値創造ストーリー

###### (a) パーソルグループが目指す社会（グループビジョン）

「はたらいて、笑おう。」が、パーソルグループの実現したい社会であり、ビジョンです。  
性別・年齢・国籍など、あらゆる制約を越えてすべての「はたらく」が笑顔につながり、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる未来をつくっていくことが、使命です。

###### (b) パーソルグループのありたい姿

ビジョンの実現に向けて、パーソルグループは、「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」、「“はたらく Well-being” 創造カンパニー」でありたいと考えています。

###### (c) 価値創造の源泉

多様かつ自律的な人材をはじめ、長期にわたり蓄積した社会的信用と顧客接点、人材サービスに関する事業開発力とノウハウ、そして健全かつ安定した財務基盤が、パーソルグループの価値創造の源泉です。

###### (d) 経営の方向性

はたらく人々の多様化とテクノロジーの進化により、「はたらく人が Well-being を求める時代」「人とテクノロジーの共創による経営進化の時代」が到来することを想定しています。そのような時代でもパーソルグループが社会の期待に応え、価値を提供し続けていくために、「テクノロジードリブンの人材サービス企業」への進化を経営の方向性として定めています。

###### (e) 事業活動

5つの SBU 体制のもと、「人を集めるチカラ」「人と組織を結ぶチカラ」「業務をデザインするチカラ」を3つの競争優位性として強化しつつ、「人的資本」「テクノロジー」「ラーニング」の3つをエンジンとして事業成長を加速させていきます。

###### (f) マテリアリティ

ビジョンを実現していくうえで解決すべき社会課題を議論し、「事業を通じた社会課題の解決」および「持続的成長を実現するための基盤」の双方の観点から、8つのマテリアリティを特定しています。前者の観点から「はたらく機会の創出」「多様なはたらく方の提供」「学びの機会の提供」「企業の生産性向上」の4つ、後者の観点から「多様な人材の活躍」「データガバナンスの強化」「人権の尊重」「気候変動への対応」の4つを選定しています。中でも、「はたらく機会の創出」を最重要マテリアリティと位置づけ、価値創造ゴールを設定しています。

###### (g) 生み出す価値

事業活動を通じて創造する価値として、「経済的価値」「社会的価値」をそれぞれ定義しています。経済的価値としては、中期経営計画で定めた数値目標の達成を目指します。一方、社会的価値としては、「2030年に100万人のより良い“はたらく機会”を創出」することを価値創造ゴールとして定めています。これらの価値創造を通じて、パーソルグループのありたい姿、そしてグループビジョンの実現を追求していきます。

##### b. 役員報酬の基本方針

当社及び SBU 事業戦略の中核を担う当社子会社（以下「SBU 中核会社」という。）の経営陣幹部・取締役の報酬（「(4) 役員の報酬等」において、「役員報酬」という。）は、パーソルグループの価値創造ストーリーを実現するために、パーソルグループの短期的な会社業績だけでなく、中長期的な会社業績の向上に対する貢献を明確に反映する設計としています。したがって、パーソルグループの役員報酬は、中長期的な持続的成長を実現するためのインセンティブとして位置付けており、その基本方針を以下3つの視点で具体化しています。

###### (a) パーソルグループの短期的・中長期的な会社業績及び企業価値と連動する

-短期的な業績だけでなく、中長期的な業績及び企業価値と連動した制度であること

###### (b) 株主価値と連動する

-株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること  
-報酬決定プロセスにおいて、客観性・透明性を確保すること

###### (c) 競争力のある報酬水準に設定する

-国内の同規模・同業種の企業群の報酬水準と比して競争力ある水準とし、優秀な人材の確保に資する水準であること

-当社業績及び企業価値の向上に対して、当社役員がより強いインセンティブを感じられる水準であること

### c. 報酬水準

役員報酬の水準は、上記役員報酬の基本方針に基づき適正妥当なものとなるよう決定しております。具体的には、外部専門機関のデータベース（HR ガバナンス・リーダーズ株式会社の「指名・報酬ガバナンスサーベイ」）等を活用してベンチマーク企業群（20～30 社を目安）を設定し、当該ベンチマーク企業群の水準を調査・分析のうえ、当社の経営環境を勘案し、決定いたします。2026 年 3 月期の中期経営期間に向けた役員報酬を決定するに当たり参照したベンチマーク企業群は、同業他社（人材サービス業）や時価総額を基にした同規模の主要企業から 21 社を選定しました。

なお、外国籍の役員等については、当地のベンチマーク企業群の水準・慣行等を勘案した上で、個別に水準を設定することがあります。

### d. 報酬構成

当社の業務執行取締役及び執行役員（以下「業務執行取締役等」という。）の報酬は、各業務執行取締役等の役割に応じた「基本報酬」、短期インセンティブ報酬としての「賞与」及び中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」で構成され、原則として業務執行取締役は概ね基本報酬：賞与：株式報酬＝50：20：30、執行役員は 55：20：25（インセンティブ報酬が標準額支給である場合）となるよう設定します。SBU 中核会社の取締役についても、当社に準じた報酬構成とします。なお、外国籍の業務執行取締役等については、当地の報酬に係る法令や報酬水準・慣行等を勘案した上で、これと異なる報酬構成とすることがあります。

他方、取締役会長、監査等委員でない社外取締役及び監査等委員である取締役（以下「非業務執行取締役」という。）の報酬は、「基本報酬」及び中長期インセンティブ報酬としての「株式報酬」で構成されます。なお、非業務執行取締役に対する株式報酬は、中長期的な企業価値向上に対する貢献意識を高めつつ、株主の皆様との利益意識を共有することを目的としており、当該目的の達成と、非業務執行取締役による過度なリスクテイクを防止し、株主の視点から業務執行者を適切に監督する観点から、業績には連動させず、交付数固定の株式報酬として支給するものとします。

#### (a) 報酬項目の概要

##### -基本報酬

業務執行取締役等については、役割・責任・経営人材力に応じて定められた基本報酬を支給します。非業務執行取締役については、職責に応じて定められた基本報酬を支給します。これにより、より客観性・透明性の高い報酬決定が可能となります。なお、基本報酬は、月額固定報酬として毎月支給します。

##### -賞与

中期経営計画の達成に向けたマイルストーンとして単年度の目標を設定し、短期インセンティブ報酬として毎年 7 月に支給します。

達成度を測る指標として、財務指標は連結売上高および調整後 EBITDA を用います。

また、非財務指標およびテーマ評価として、女性管理職比率等の当社が取り組む 8 つの重点課題（マテリアリティ）に関連する個別の指標や長期・短期の取組みやグループ貢献の取組みを個別に設定するものとします。なお、業績については絶対評価に加え、国内外の競合他社との成長性の相対比較を行うことで、外部環境要因を除いた評価を報酬に反映させることとしています。

本報酬は、概ね 0～200%の範囲内で変動します。

なお、外国籍の業務執行取締役等については、当地の報酬に係る法令や報酬水準・慣行等を勘案した上で、上記と異なる指標や変動幅を適用することがあります。

	評価方法	評価ウェイト
財務指標	全社、SBU 毎の①売上高、②調整後 EBITDA の目標達成度及び競合他社との成長率比較で決定	60%
非財務指標 ・テーマ評価	全社、SBU 毎の女性管理職比率等のマテリアリティ関連の個別の非財務指標を設定するとともに、長期・短期の取組みやグループ貢献の取組みを個別にテーマ設定（業務執行取締役の評価は指名・報酬委員会で行うものとする。）	40%

(※1) 全社及び SBU 毎の評価ウェイトは、業務執行取締役及び執行役員の管掌領域に応じて決定します。

(※2) 上記の他、特に貢献度が高かった場合、会社や組織にマイナスの影響を与えた場合には、加点・減点評価を行います。

##### -株式報酬

パーソルグループの中長期的な会社業績及び企業価値の向上に対するインセンティブ付与を目的とすると同時に、株主との利益意識の共有を一層促すことを目的に、原則として退任時に支給します（海外居住者の場合は、原則として海外居住中は株価に連動した金銭報酬（仮想株式報酬）を、中期経営計画の対象期間の終了ごとに支給するものとし、途中で居住国を変更した場合には、その時点で支給するものとします。）。また、退任時に交付される予定の潜在保有株式数を含め、当社は業務執行取締役等に対し、原則として基本報酬（年額）の 1 倍以上の当社株式を保有することを推奨します。

業務執行取締役等の株式報酬は、そのうち 70%を当社の中期経営計画の目標達成度等に応じて決まる業績連

動型中長期インセンティブ報酬（Performance Share）、残りの 30%を株主価値との連動を目的とした、固定型中長期インセンティブ報酬（Restricted Stock）としています。

他方、非業務執行取締役の株式報酬は、上述のとおり、固定型中長期インセンティブ報酬（Restricted Stock）のみとしています。

<業績連動型中長期インセンティブ報酬（Performance Share）>

2026年3月期に向けた中期経営計画の財務指標を基に TSR、調整後 EBITDA、ROIC や非財務指標の目標達成度等の評価に応じて決まる仕組みとしています。特に、非財務指標については、価値創造ゴールや従業員エンゲージメントを指標として取り入れることで、価値創造ストーリーに基づく取り組みを一層向上させる設計としています。

本報酬は、0～200%の範囲内で変動します。

なお、外国籍の業務執行取締役等については、当地の報酬に係る法令や報酬水準・慣行等を勘案した上で、上記と異なる指標や変動幅を適用することがあります。

	指標	目標値	評価ウェイト
財務指標	TSR	—（※）	20%
	調整後 EBITDA	1,000 億円	20%
	ROIC	17%以上	20%
非財務指標	価値創造ゴール	指標ごとに設定	20%
	従業員エンゲージメント指標		20%

（※）比較対象企業と TOPIX を利用した相対評価のため、TSR 自体の目標値は設定しません。

<固定型中長期インセンティブ報酬（Restricted Stock）>

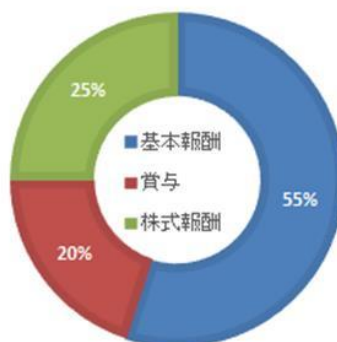
株主価値との連動を一層促すため、交付数固定の株式報酬として支給します。

（※）株式報酬は、信託型自社株報酬制度を通じて支給します。本制度は、対象者に対して、毎年、ユニット（ポイント）を付与し、退任時にユニット数（ポイント数）に相当する株式を交付するものです。自社株式の管理は、三菱 UFJ 信託銀行株式会社に委託しています。

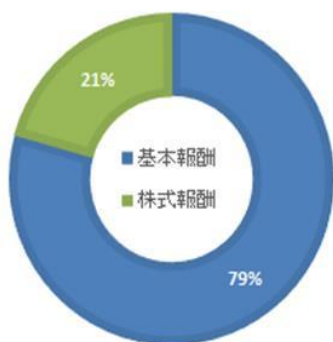
(b) 報酬構成の標準モデル  
 -業務執行取締役等（標準額支給の場合）  
 ◆業務執行取締役



◆執行役員



-非業務執行取締役



(※) 取締役会長を除く非業務執行取締役に対する株式報酬は、1人当たり300万円相当を固定的に付与するものであり、各非業務執行取締役の役割に応じて基本報酬額が異なりうるため、実際の報酬構成は上記と異なることがあります。

e. 報酬ガバナンス

(a) 報酬決定のプロセス

当社の役員報酬等の額及びその算定方法並びに個人別の報酬等の内容の決定方針については、取締役会の諮問機関である独立した指名・報酬委員会での十分な審議を経た上で、取締役会で決定します。なお、監査等委員である取締役の報酬等の額については、監査等委員の協議により決定します。役員報酬等は、株主総会において決議された報酬等の上限額以内で支給するものとします。

	株主総会の 決議年月日	内容	当該株主総会の 決議日における員数
監査等委員でない 取締役の報酬等の額	2023年6月20日 開催の第15回定 時 株主総会	(金銭報酬) 年額500百万円以内。うち社外 取締役分は年額70百万円以内	6名 (うち社外取締役4名)
		(株式報酬) 対象者：監査等委員でない取締 役(社外取締役を除く。)及 び執行役員 当社が抛出する金員：1,779百 万円以内(3事業年度※) 交付する株式：8,238,000株以 内(3事業年度) ※取締役会長の年間株式報酬額 は、20百万円相当以内 交付条件：業務執行取締役等は 業績連動型70%、固定型 30%。取締役会長は固定型。 原則として退任時に交付	12名 (うち執行役員10名)
		(株式報酬) 対象者：監査等委員でない社外 取締役 当社が抛出する金員：57百万 円以内(3事業年度※) ※1人当たりの株式報酬額は、 一律年間3百万円相当 交付する株式：360,000株以内 (3事業年度) 交付条件：固定型。原則として 退任時に交付(海外居住者の 場合は3年(中計期間)ごと に原則として金銭を支給)	4名
監査等委員である 取締役の報酬等の額	2016年6月17日 開催の第8回定時 株主総会	(金銭報酬) 年額100百万円以内	4名
	2023年6月20日 開催の第15回定 時 株主総会	(株式報酬) 当社が抛出する金員：48百万 円以内(3事業年度※) ※1人当たりの株式報酬額は、 一律年間3百万円相当 交付する株式：360,000株以内 (3事業年度) 交付条件：固定型。原則として 退任時に交付(海外居住者の 場合は3年(中計期間)ごと に金銭を支給)	3名

※上記表の株式報酬に記載されている各交付株式数の上限は、2023年10月1日を効力発生日とする株式分割の影響を考慮したものです。

(b) 指名・報酬委員会の役割

当社の取締役及び執行役員の報酬内容の妥当性や客観性・透明性を高めるために、取締役会の諮問機関として、3名以上の委員で構成され、委員長及び委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しています。

指名・報酬委員会では、役員報酬については、役員報酬の基本方針や役員報酬制度の内容等につき審議し、取締役会に対し答申・提案を行います。

また、社外からの客観的視点及び役員報酬制度に関する専門的知見を導入するため、外部の報酬コンサルタント（HR ガバナンス・リーダーズ株式会社）を起用し、その支援を受け、外部データ、経済環境、業界動向及び経営状況等を考慮し、報酬制度の内容について検討することとします。

<指名・報酬委員会における主な検討事項>

指名・報酬委員会は、1年間で4回以上実施することとしており、主として以下の内容について審議し、取締役会に対し答申・提案を行います。

i. 取締役及び Headquarters Management Committee（以下「HMC」という。）構成員の候補者の決定に関する事項

- 取締役の選任及び解任に関する方針の原案の決定
- 株主総会に付議する取締役の選解任議案の原案の決定
- 代表取締役社長 CEO（代表権と CEO 職）の選定・解職の原案の決定
- HMC 構成員の原案の審議
- 代表取締役社長 CEO の後継者計画の審議

ii. 取締役及び HMC 構成員の報酬の決定に関する事項

- 取締役及び HMC 構成員の報酬基準の作成
- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の評価の実施

iii. その他取締役会が必要と認めた事項

(※) Headquarters Management Committee とは、代表取締役社長 CEO の補佐機関として、当社グループの経営の基本方針及び重要な業務執行の決定を協議する会議体です。

f. 報酬等の没収（クローバック・マルス）

重大な会計上の誤りや不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合、または役員の在任期間中に会社と当該役員の委任契約等に反する重大な違反があったと取締役会が判断した場合、指名・報酬委員会は、取締役会からの諮問を受けて、賞与及び株式報酬を受ける権利の全部若しくは一部の没収、または支給済みの賞与及び株式報酬の全部若しくは一部の返還を求めるか否かについて審議し、その結果を取締役会に答申します。

取締役会は、指名・報酬委員会の答申結果を踏まえて、賞与及び株式報酬を受ける権利の全部若しくは一部の没収、または支給済みの賞与及び株式報酬の全部若しくは一部の返還を当該役員に請求するか否かにつき決議するものとします。

g. 情報開示等の方針

役員報酬制度の内容については、各種法令等に基づき作成・開示することとなる有価証券報告書、株主総会参考書類、事業報告、コーポレートガバナンス報告書、統合報告書及びホームページ等を通じ、当社株主に対し迅速に開示します。

また、株主や投資家と目的をもった建設的な対話を行い、当社の価値創造ストーリーに関する理解を深めていただくとともに、建設的な対話を通して受けた株主や投資家の意見を取締役会等で共有し、当社の経営に反映することで、当社の企業価値向上に努めます。

社内取締役（監査等委員である取締役を除く。）については、原則として連結報酬等の総額が 1 億円以上である者に限ることなく、開示することとします。

②役員区分ごとの報酬額の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)				対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	賞与 (短期インセン ティブ報酬)	株式報酬		
				業績連動型中 長期インセン ティブ報酬	固定型中長期 インセンティ ブ報酬	
監査等委員でない取締役 (うち社外取締役)	271 (58)	179 (48)	31 (-)	23 (-)	36 (10)	6 (4)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	49 (39)	41 (31)	- (-)	- (-)	8 (7)	4 (3)
合計 (うち社外取締役)	320 (98)	220 (79)	31 (-)	23 (-)	45 (18)	10 (7)

- (注) 1. 上記には、当事業年度中に退任した監査等委員である取締役1名を含めております。
2. 当事業年度に係る当社の監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）に支給する賞与の評価は、2025年3月期の目標と実績に基づいており、その具体的な結果は次のとおりです。財務指標については、連結売上高の目標は1兆4,330億円、実績は1兆4,512億円、連結調整後EBITDAの目標は750億円、実績は783億円となりました。非財務指標については、従業員エンゲージメント及びジェンダーダイバーシティの推進に関する目標を個別に設定し、従業員エンゲージメントに関する目標については未達成、ジェンダーダイバーシティの推進に関する目標に対しては達成いたしました。また、業績と企業価値向上のために個別に課題を設定して取り組みました。以上の結果、当社の監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）に支給する賞与の支給係数は、標準支給率を100%とした場合、125%となりました。
3. 株式報酬のうち、業績連動型中長期インセンティブ報酬（Performance Share）にかかる目標及び実績は次のとおりです。財務指標については、調整後EBITDAの目標は1,000億円、実績は881億円、ROICの目標は17%、実績は18.2%、TSRは比較対象企業とTOPIXを利用した相対評価のため目標はありませんが、相対評価を行った結果、最も低い評価となりました。非財務指標については、価値創造ゴールの目標は50万人、実績は約47万人、従業員エンゲージメント指標に関する目標は75%、実績は72.3%となりました。以上の結果、当社の監査等委員でない取締役（社外取締役を除く。）に支給する業績連動型中長期インセンティブ報酬（Performance Share）の支給係数は、標準支給率を100%とした場合、70%となりました。
4. 株式報酬は、当事業年度に計上した役員株式給付引当金の繰入額であります。
5. 監査等委員である取締役のうち、当事業年度中に退任した、監査等委員である取締役の株式報酬は、2025年4月から6月に対応する金額を記載しております。
6. 株式報酬の金額には、監査等委員でない取締役のうち海外居住者1名に対して株式報酬に代わり支給する金銭報酬（仮想株式報酬）の額が含まれております。
7. 当社では、取締役の個人別の報酬等の内容は、委員長及び委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会による審議を経て、取締役会の決議により決定しております。指名・報酬委員会は、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針と個人別の報酬等の内容の整合性を確認しつつ、各評価項目の評価結果の妥当性等を勘案したうえで算定式に当てはめ、当該算定式に従って算出される数値を確認するなど、取締役の個人別の報酬等の内容の決定過程の合理性その他の取締役の報酬等内容の決定に関する事項について詳細に審議を行った上で、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容を取締役に答申しました。取締役会は、指名・報酬委員会の審議の過程と答申の内容を確認した上で、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容を決めたことから、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容は上記の方針（役員報酬ポリシー）に沿うものであると判断しました。

(ご参考) 監査等委員でない社内取締役の連結報酬等の総額等

氏名	報酬等の総額 (百万円)	役職	報酬等の種類別の総額 (百万円)			
			基本報酬	賞与 (短期インセンティブ報酬)	株式報酬	
					業績連動型 中長期インセンティブ報酬	固定型 中長期インセンティブ報酬
水田 正道	69	取締役 会長	55	-	-	13
和田 孝雄	143	代表取締役 社長 CEO	75	31	23	12

(注) 株式報酬は、当事業年度に計上した役員株式給付引当金の繰入額であります。

③当事業年度における取締役会及び指名・報酬委員会の活動状況について

当事業年度は指名・報酬委員会を計 10 回開催し、そのうち 8 回で役員の報酬等の額の決定に関する審議を行いました。具体的には、上記の役員報酬ポリシーに記載の指名・報酬委員会における主な検討事項に加え、2026 年 3 月期に向けた中期経営計画の対象期間における役員報酬制度について、役員報酬水準の同業・同規模企業との比較等も踏まえ、審議しました。また、次の中期経営計画の対象期間における役員報酬制度についても審議しました。取締役会は、当事業年度は計 14 回開催し、そのうち 1 回において指名・報酬委員会の答申・提案を受けて、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額等の決議を行いました。

(5) 【株式の保有状況】

①投資株式の区分の基準及び考え方

当社グループは、関係会社株式を除く保有株式について、純投資目的である投資株式とそれ以外の目的である投資株式（政策保有株式）に区分しております。純投資目的である投資株式とは、専ら株式の価値の変動又は株式に係る配当によって利益を受けることを目的に保有する株式を指します。

当社グループは、純投資目的である投資株式を保有しません。また、政策保有株式については、株価変動リスクの回避、資本効率およびコーポレートガバナンスの向上の観点から、シナジー創出等の事業上のメリットや戦略的意義に必要がある場合を除き保有いたしません。非上場株式もこの方針に準じます。なお、この方針に基づき、連結純資産に対する時価ベースの政策保有株式の割合を概ね5%以下とする目標を掲げております。

②株式の保有状況

a. 提出会社

(a) 会社名

パーソルホールディングス㈱

(b) 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

i. 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社はグループの保有方針に従って政策保有株式を保有しております。当社グループの保有方針については、上述をご参照ください。

当社は政策保有株式の検証にあたって、毎年、保有株式ごとに保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか、シナジー創出等の保有目的に沿っているかを基に精査しております。

当事業年度においては、この精査の結果、すべての保有株式について保有の妥当性があることを確認しております。なお、今後の状況変化に応じて、保有の妥当性が認められないと考える場合には縮減するなど見直してまいります。

ii. 銘柄数及び貸借対照表計上額の合計額

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計上額の 合計額 (百万円)
非上場株式	3	480
非上場株式以外の株式	2	710

(当事業年度において株式数が増加した銘柄)

該当事項はありません。

(当事業年度において株式数が減少した銘柄)

該当事項はありません。

iii. 特定投資株式及びみなし保有株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報  
特定投資株式

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、業務提携等の概要、 定量的な保有効果 及び株式数が増加した理由	当社の株式の 保有の有無
	株式数 (株)	株式数 (株)		
	貸借対照表計上額 (百万円)	貸借対照表計上額 (百万円)		
住友不動産㈱	114,000	57,000	同社株式は、人材紹介事業等における円滑な取引の推進のため保有しております。(注) 1	有
	500	318		
ランサーズ㈱	748,800	748,800	同社株式は、人材派遣事業及び人材紹介事業等における円滑な取引の推進のため保有しております。	無
	209	157		

(注) 1. 住友不動産㈱は2026年1月1日付で、普通株式1株を2株とする株式分割を行っております。

2. 定量的な保有効果については記載が困難であるため記載しておりません。保有の合理性はa.(b)で記載の方法により検証しております。

みなし保有株式  
該当事項はありません。

(c) 保有目的が純投資目的である投資株式  
該当事項はありません。

(d) 当事業年度中に投資株式の保有目的を純投資目的から純投資目的以外の目的に変更したものの  
該当事項はありません。

(e) 当事業年度中に投資株式の保有目的を純投資目的以外の目的から純投資目的に変更したものの  
該当事項はありません。

b. 最大保有会社

(a) 会社名

パーソルクロステクノロジー(株)

(b) 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

i. 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

パーソルクロステクノロジー(株)はグループの保有方針に従って政策保有株式を保有しております。当社グループの保有方針については、上述をご参照ください。

パーソルクロステクノロジー(株)は政策保有株式の検証にあたって、毎年、保有株式ごとに保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか、シナジー創出等の保有目的に沿っているかを基に精査しております。

当事業年度においては、この精査の結果、すべての保有株式について保有の妥当性があることを確認しております。なお、今後の状況変化に応じて、保有の妥当性が認められないと考える場合には縮減するなど見直してまいります。

ii. 銘柄数及び貸借対照表計上額の合計額

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計上額の 合計額 (百万円)
非上場株式	1	294
非上場株式以外の株式	1	3,937

(当事業年度において株式数が増加した銘柄)

該当事項はありません。

(当事業年度において株式数が減少した銘柄)

該当事項はありません。

iii. 特定投資株式及びみなし保有株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報  
特定投資株式

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、業務提携等の概要、 定量的な保有効果 及び株式数が増加した理由	当社の株式の 保有の有無
	株式数 (株)	株式数 (株)		
	貸借対照表計上額 (百万円)	貸借対照表計上額 (百万円)		
グローピング(株)	1,875,000	1,875,000	同社株式は、設計・開発受託請負 事業等に関する業務提携のため保 有しております。	無
	3,937	3,945		

(注) 定量的な保有効果については記載が困難であるため記載しておりません。保有の合理性は a. (b) で記載の方法により検証しております。

みなし保有株式  
該当事項はありません。

(c) 保有目的が純投資目的である投資株式  
該当事項はありません。

(d) 当事業年度中に投資株式の保有目的を純投資目的から純投資目的以外の目的に変更したものの  
該当事項はありません。

(e) 当事業年度中に投資株式の保有目的を純投資目的以外の目的から純投資目的に変更したものの  
該当事項はありません。

c. 投資株式計上額が最大保有会社の次に大きい会社

(a) 会社名

パーソルベンチャーパートナーズ（同）

(b) 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

i. 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

パーソルベンチャーパートナーズ（同）ではコーポレートベンチャーキャピタルとしてスタートアップ企業への出資を通じた新たな事業機会の創出やベンチャー企業との協創による事業支援や組織拡大支援による雇用創造の目的で中長期的にパーソルグループの経営戦略上有効と考えられる非上場株式に対して投資することを方針としております。

保有の合理性については、事業機会創出及び保有による便益とリスクの観点から保有意義を確認するとともに、当社グループの中長期的な企業価値の向上に資するかという観点に照らして、随時、保有の適否の検証を行っております。

当事業年度においては、この精査の結果、すべての保有株式について保有の妥当性があることを確認しております。なお、今後の状況変化に応じて、保有の妥当性が認められないと考える場合には縮減するなど見直していきます。

ii. 銘柄数及び貸借対照表計上額の合計額

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計上額の 合計額 (百万円)
非上場株式	37	1,835
非上場株式以外の株式	2	137

(当事業年度において株式数が増加した銘柄)

	銘柄数 (銘柄)	株式数の増加に係る取得 価額の合計額 (百万円)	株式数の増加の理由
非上場株式	7	530	当事業年度中の新規取得および新株 予約権の行使によるもの
非上場株式以外の株式	2	—	当事業年度中に上場したことによる もの

(注) 非上場株式以外の増加のうち2銘柄は、保有していた非上場株式が新規上場したことによる増加であり、取得価額の発生はありません。

(当事業年度において株式数が減少した銘柄)

	銘柄数 (銘柄)	株式数の減少に係る売却 価額の合計額 (百万円)
非上場株式	2	—
非上場株式以外の株式	2	391

(注) 非上場株式の減少2銘柄は、保有していた非上場株式が新規上場したことによる減少であり、売却価額の発生はありません。

iii. 特定投資株式及びみなし保有株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報  
特定投資株式

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、業務提携等の概要、 定量的な保有効果 及び株式数が増加した理由	当社の株式の 保有の有無
	株式数 (株)	株式数 (株)		
	貸借対照表計上額 (百万円)	貸借対照表計上額 (百万円)		
(株)アクセルスペース ホールディングス	253,800	—	コーポレートベンチャーキャピタルであるパーソルベンチャーパートナーズ合同会社を通じて戦略的に出資を行っている企業です。人材サービスを通じた組織拡大支援を目的として株式を保有しております。 保有していた非上場株式の新規上場に伴い、当事業年度より特定投資株式に該当しております。	無
	128	—		
(株)FUNDINNO	9,900	—	コーポレートベンチャーキャピタルであるパーソルベンチャーパートナーズ合同会社を通じて戦略的に出資を行っている企業です。人材サービスを通じた組織拡大支援を目的として株式を保有しております。 保有していた非上場株式の新規上場に伴い、当事業年度より特定投資株式に該当しております。	無
	8	—		

(注) 定量的な保有効果については記載が困難であるため記載しておりません。保有の合理性は a. (b) で記載の方法により検証しております。

みなし保有株式  
該当事項はありません。

(c) 保有目的が純投資目的である投資株式  
該当事項はありません。

(d) 当事業年度中に投資株式の保有目的を純投資目的から純投資目的以外の目的に変更したもの  
該当事項はありません。

(e) 当事業年度中に投資株式の保有目的を純投資目的以外の目的から純投資目的に変更したもの  
該当事項はありません。