



INTEGRATED REPORT 2025

パーソルグループ統合報告書 2025

ダイジェスト版



事業概要

パーソルグループは、「テンプスタッフ」や「doda」などの主要サービスをはじめ、人材派遣、人材紹介、アウトソーシング領域を中心に、人々の「はたらく」を支え、人と組織をつなぐ多様な事業を展開しています。加えて、APAC地域を中心とした海外事業や、人とテクノロジーの融合による次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組んでいます。景気感応度の低い事業と高い事業を組み合わせることで、安定と成長を両立し、景気変動に強いポートフォリオを実現しています。

また、こうした多様な事業領域に適した戦略を策定・実行するために5つのSBU (Strategic Business Unit) 体制を採用し、R&D Function Unit (FU) とともに各事業を推進しています。

主要サービスブランド

テンプスタッフ

業界最大級の派遣スタッフ数・求人数を有し、企業のニーズに適した人材を紹介する人材派遣サービス。Staffing SBUのパーソルテンプスタッフ株式会社が運営。

doda

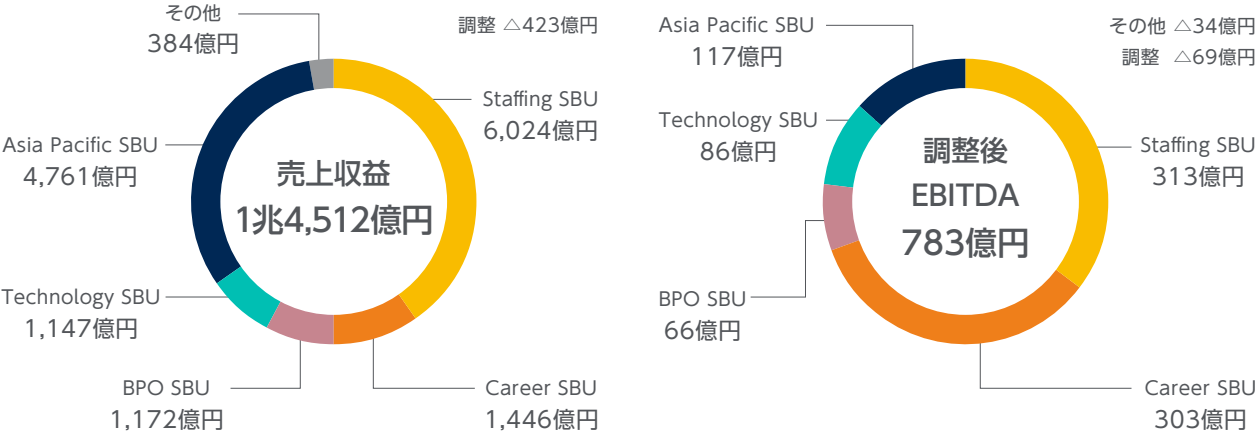
国内最大規模の求人データベース・支援実績を誇り、採用・転職を幅広く支援する人材紹介サービス。Career SBUのパーソルキャリア株式会社が運営。

シェアフル

スマホ一つですぐ応募・就業ができて即日払いが可能なスキマバイトアプリ。登録者数は1,000万人を突破（2025年6月）。R&D FUのシェアフル株式会社が運営。

	人材派遣 Staffing SBU	人材紹介 Career SBU	業務受託 BPO SBU
売上収益 (2024 年度)	6,024 億円	1,446 億円	1,172 億円
調整後 EBITDA (2024 年度)	313 億円	303 億円	66 億円
主な事業	<ul style="list-style-type: none">人材派遣（事務、研究、臨床開発、販売、軽作業、工場職種等）紹介予定派遣/人材紹介	<ul style="list-style-type: none">人材紹介（経験者、新卒、外国人）転職メディア、ダイレクト・ソーシング副業・兼業・フリーランス支援	<ul style="list-style-type: none">BPOヘルプデスク・コンタクトセンター業務プロセスコンサルティング
概要	パーソルグループの祖業として50年以上の実績あり。業界最大級の規模を誇り、企業・求職者双方に浸透	旧インテリジェンス。「doda」ブランドで人材紹介とメディアを展開。900万人以上の転職希望者が登録	20年以上の実績があり、大手企業や官公庁を中心にサービス展開中。コンサルから業務受託まで一気通貫で提供
景気感応度	低	高	低

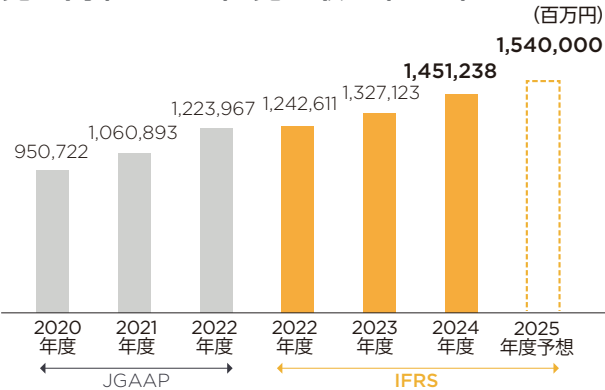
2024年度の売上収益および調整後EBITDA



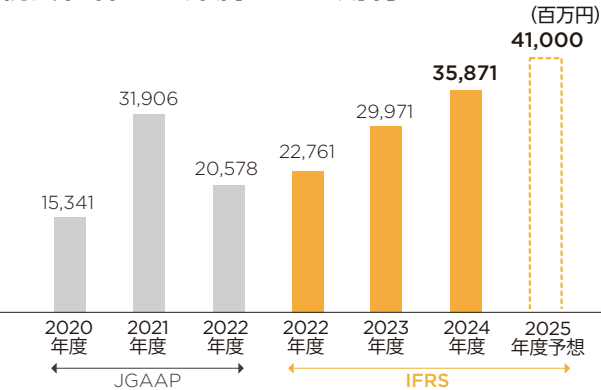
技術派遣/請負 Technology SBU	海外事業 Asia Pacific SBU	その他 R&D FU
1,147 億円	4,761 億円	384 億円
86 億円	117 億円	△ 34 億円
<ul style="list-style-type: none">エンジニアリング（設計・実験）AI・DX、デジタルソリューション、システム開発人材派遣（IT・機電エンジニア）	<ul style="list-style-type: none">人材派遣人材紹介設備・施設メンテナンス	<ul style="list-style-type: none">新規デジタルプロダクト開発インキュベーションプログラム
旧日産ディーゼル技術研究所などのM&Aを中心に成長。高い技術力を強みに、請負を強化	アジア13カ国・地域で展開。特に豪州を中心としたファシリティマネジメントが高成長	新規事業の発案、育成などを実施
低	人材派遣：低 人材紹介：高	—

数字で見るパーソルグループ

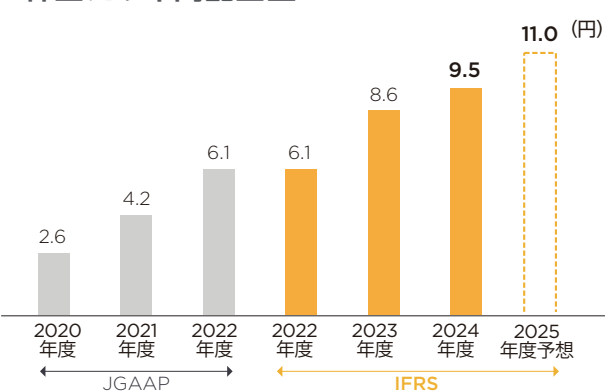
売上高 (JGAAP)・売上収益 (IFRS)



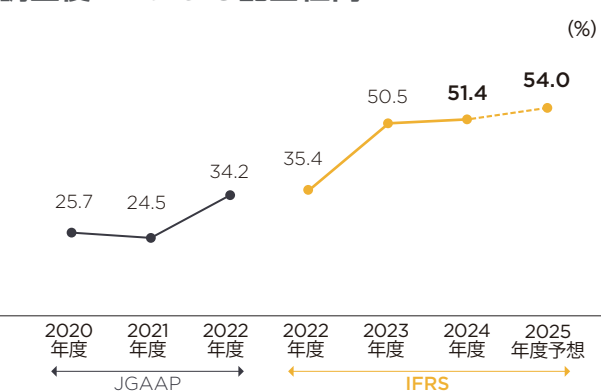
親会社株主に帰属する当期利益^{※1}



1株当たり年間配当金^{※2}



調整後EPSによる配当性向^{※2}



連結従業員数^{※3}

78,119人

2025年3月31日時点

派遣長期就業者数

約**13万2,000**人

2025年8月時点 (国内のみ)

求人数

約**31万6,000**件

2025年8月時点 (国内のみ)

国内サービス展開エリア・拠点数

46都道府県 **529**拠点

2025年2月時点

海外サービス展開エリア・拠点数

13エリア **143**拠点

2025年2月時点

年間お取引社数

約**5万2,600**社

2024年度実績 (国内のみ)

※1 2022年度は、JGAAPでは123億円、IFRS基準では129億円の減損損失をそれぞれ計上しています。

※2 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いました。2020年度～2022年度 (JGAAP) および2022年度、2023年度 (IFRS) の数値は、当該分割が行われたと仮定して換算して記載しています。

※3 従業員数71,570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6,549名の合計です。

CEOメッセージ

人とテクノロジーの協業で、「はたらく」の可能性を広げます。

代表取締役社長 CEO **和田 孝雄**

少子高齢化や労働人口減少に加え、はたらく個人の価値観やライフスタイルの多様化が進む中、人材ポートフォリオの最適化と多様な人材の戦略的配置が日本企業の競争力を左右する重要なテーマとなっています。このような状況下において、さまざまな人材課題に対して幅広いサービスで応えるパーソルグループは、個人と企業の双方にとってますます重要な役割を果たしていると認識しています。業績も堅調に推移しており、2024年度は調整後EBITDA・営業利益・当期利益のいずれも過去最高を更新しました。

こうした環境のもと、パーソルグループは、グループビジョン「はたらいて、笑おう。」の実現を目指し、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」創造カンパニーをありたい姿として掲げています。私たちが大切にしているのは、数多くの就業機会を提供するだけでなく、はたらく人が満足できる環境で力を発揮し、望んだキャリアを実現し、仕事を通じて成長や貢献の実感、喜びや楽しみを感じられるより良い「はたらく機会」です。こうした「質」へのこだわりこそが、私たちが生み出す社会価値であり、他社との違いだと考えています。この、ありたい姿の実現に向けた価値創造ゴールとして、「人の可能性を広げることで、2030年に100万人のより良い「はたらく機会」を創出」と定めていますが、2025年度の間目標である50万人は達成が見込まれています。

また、パーソルグループは、2030年に向けて「テクノロジードリブンの人材サービス企業」への進化を本格化させており、グループ内での業務にとどまらず、企業向けの業務革新や生産性向上にもAIを活用しています。今後、最も注目しているのがAIエージェントの可能性です。単なる自動化の域を超え、24時間稼働での自動マッチングや相談対応など、マッチングの「量」「質」「スピード」のすべてを飛躍的に高める可能性があります。ス

ピードだけでなく「質」にこだわることで、人とテクノロジーの最適な協働により、人の可能性を広げるマッチングの実現を目指します。

私たちは、人の可能性を広げるテクノロジーでマッチングの「質」を高め、未来の“はたらく機会”へつなげる好循環を力強く回していきます。そして、一人ひとりの「はたらいて、笑おう。」に寄り添い、100年先、200年先も必要とされる存在であり続けるよう、日々の変化に向き合いながら進化を続けてまいります。

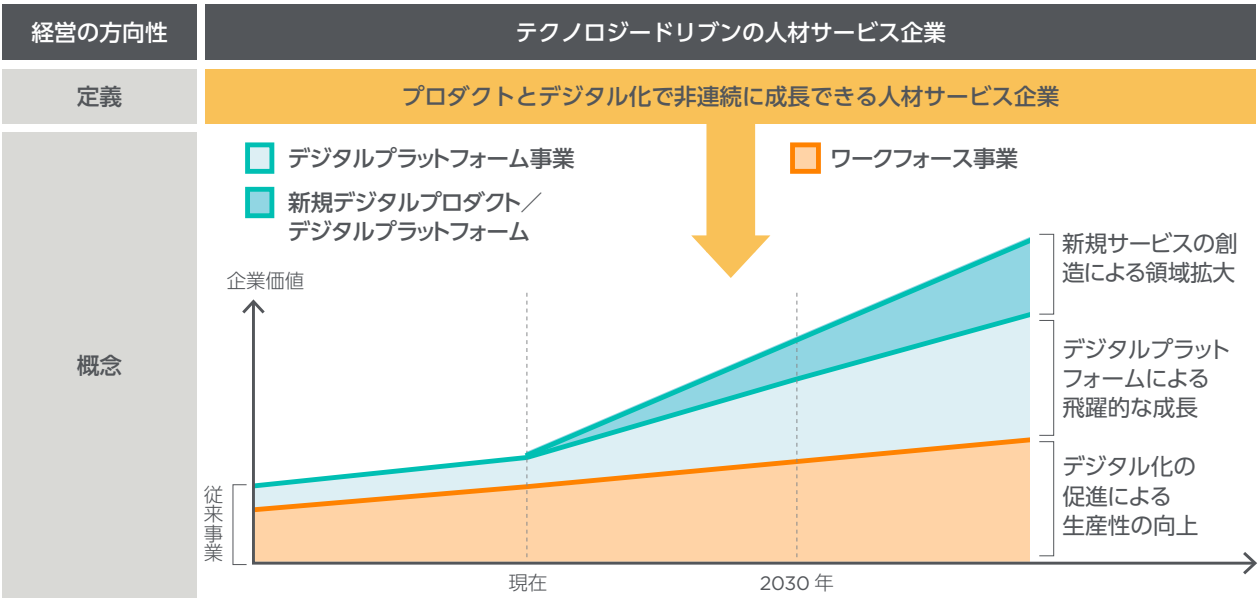
成長戦略

事業の位置づけと各領域の経営方針

事業領域の位置づけを整理し、Staffing SBUを「グループの屋台骨」、Career・BPO・Technology SBUを「利益成長の柱」、Asia Pacific SBUを「飛躍に向けた基盤強化」と定義しました。さらに「未来への投資」という位置づけのもと、R&D Function Unit (FU)を設置して新たな事業の探索・創造にも取り組んでいます。

グループの屋台骨 グループの成長基盤で あり続ける	Staffing	<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
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	Career	<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
	BPO	<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
	Technology	<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、およ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
飛躍に向けた基盤強化 収益改善を行い、 2025年度以降大きな成長投資 を可能にする	APAC	<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
未来への投資 一定の投資枠を確保した中で R&D を行う	R&D	<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

パーソルグループの事業は、人材派遣や受託請負などの役務提供を通じて価値を提供する「ワークフォース事業」と、人材紹介・求人メディアなどのプロダクトやプラットフォームを通じて価値を提供する「デジタルプラットフォーム事業」の2つで構成されています。ワークフォース事業の安定成長とデジタルプラットフォーム事業の収益比率向上を両輪として、強靱な事業ポートフォリオの構築を目指しています。



財務戦略

パーソルグループでは、成長投資と株主還元のバランスをとりながら、利益成長と資本効率の向上を目指しており、2023～2025年度の「パーソルグループ中期経営計画2026」における財務戦略として、「主要な財務指標」「キャッシュ・アロケーション」「株主還元」の3つを掲げ、それぞれに達成すべき数値目標を設定しています。

前中計（～2022年度）				今中計2026（～2025年度）				
				計画	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予想	
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 (CAGR10%) (FY25)	722億円	783億円	865億円 (YoY10.4%)	
	効率性	ROIC：10%以上 (日本基準)	ROIC (IFRS)	原則として15%以上	15.1%	16.6%	約18%	
			ROE (IFRS)	原則として20%以上	16.6%	18.8%	約20%	
	健全性	Net Cashが EBITDAの1倍超の場合、株主還元強化を検討	Net Debt/Equity	最大でも1倍以内	-0.39倍	-0.28倍		
			Net Debt/EBITDA	最大でも2倍以内	-1.03倍	-0.67倍		
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			短期的な業績修正に伴い、2,000億円は未達の見込。ただし、株主還元重視の方針は変更なし	
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)	50.5%	51.4%	54.0%	

調整後EBITDA=営業利益+減価償却費(使用権資産の減価償却費のうち家賃等相当額を除く)+(-)未払有給休暇の増額(減額)+株式報酬費用-(+)その他の収益(費用)-(+)その他恒常的でない収益(損失)

財務指標	利益成長性	資本効率性	財務健全性
利益成長性	調整後EBITDAについては10%成長を目標としています。2024年度の調整後EBITDAは、目標の10%成長にはやや届かなかったものの、Staffing SBUおよびCareer SBUの利益成長が牽引し前年度比8.4%増の783億円となり、過去最高を更新しました	ROIC15%以上、ROE20%以上を目標としています。2024年度のROICは16.6%であり目標を超えた一方、ROEは18.8%と目標未達となりました。2025年度はROIC、ROEはそれぞれ約18%、約20%と目標を達成する見込みです。	財務健全性の目標(Net Debt/Equity最大でも1倍以内、Net Debt/EBITDA最大でも2倍以内)については、2024年度末時点でNet Debt/Equityは-0.28倍、Net Debt/EBITDAは-0.67倍であり、良好な財務状態を維持しています。

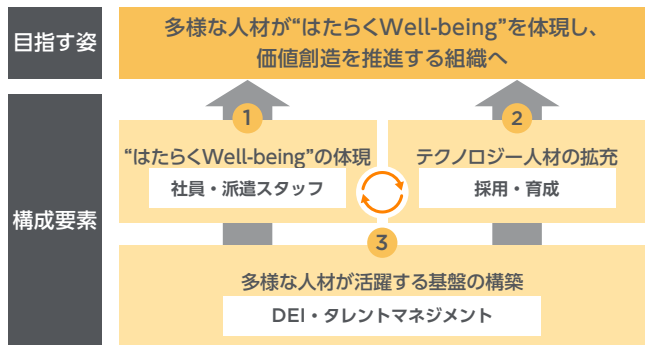
人的資本戦略

人材サービスを本業とするパーソルグループにおいて、人材は最大の経営資本であるとの認識のもと、「**①** “はたらくWell-being”の体現」「**②** テクノロジー人材の拡充」「**③** 多様な人材が活躍する基盤の構築」の3つの柱で人的資本に関する施策を推進するとともにKPIを策定し、進捗を確認しています。

人的資本の方針

派遣スタッフを含む多様な人材が、“はたらくWell-being”を体現するグループとなり価値創造を推進していく

人的資本の概要



主要な取り組み

- キャリアオーナーシップ支援や健康増進施策による社員向けエンゲージメント向上
● 自分らしいはたらき方の実現を支援する、派遣スタッフ向けの Well-being 向上
- 専門人材のはたらきやすい環境構築や採用力の強化
● 多様な専門プログラムによるリスキリング/アップスキリングの推進
- 女性管理職比率の向上、男性育休取得促進、障害者雇用を通じた DEI の進化
● 多様なタレントマネジメント施策を通じた「最高のリーダー」の育成

2024年度の主な施策と今後の課題

● 2024年度の主な施策 ● 今後の課題

① “はたらくWell-being”の体現

社員向けエンゲージメント向上

- キャリアオーナーシップ支援制度の周知徹底
- 各SBU/FUでの課題明確化と取り組み
- 多様な属性の社員が会社・組織で理解される風土醸成
- 経営陣と社員のコミュニケーション・戦略発信の強化
- 「キャリア意向はあるが、行動できていない層」への支援強化

派遣スタッフ向けWell-being向上

- 社員による就業サポート体制の強化
- スタッフの成長支援
- より安心できる仕事紹介プロセスへの改善

② テクノロジー人材の拡充

はたらきやすい環境構築や採用力の強化

- テクノロジー人材専門の採用・人事・広報機能による採用と定着活動
- プロダクト・エンジニア制度(PE制度)の運用
- PE制度適用個社の拡大

リスキリング/アップスキリング推進

- 業務の接続性が高いテクノロジースキル習得講座をグループ横断で提供
- 習得したスキルを活かしたキャリア選択機会の提供

③ 多様な人材が活躍する基盤の構築

DEI進化：女性管理職比率向上

- 管理職登用プロセスの可視化
- ポジティブアクションを含む施策の推進
- はたらき方の制度・環境の変革
- トップマネジメント層の意識改革

DEI進化：男性育休取得促進

- 管理職に向けた認知・啓発の推進
- 意向報告の早期可視化の仕組み
- 社員の取得状況のタイムリーな把握と状況に応じた個別フォローアップの体制構築

DEI進化：障害者雇用

- 障害者の新規採用・人材育成
- 業務の創出・標準化
- 障害者の定着率向上
- 2026年7月の法定雇用率引き上げに向けた準備
- グループ全体の雇用率予測の精緻化および計画的な障害者雇用の促進

「最高のリーダー」育成

- 主体的な学習サイクル確立に向けた継続支援(管理職3.0研修)
- 主体的な学習サイクルの継続支援(管理職3.0研修)
- 学習内容の継続改善

テクノロジー戦略

パーソルグループは「テクノロジードリブンの人材サービス企業」となることを経営の方向性として掲げ、ワークフォース事業での生産性の改善と、デジタルプラットフォーム事業ではたらく機会創出、利益貢献の改善を推進しています。その基盤として、4つの領域に注力し、グループ全体でテクノロジーの実装・活用強化を行っています。

テクノロジーの方針

テクノロジーのCoE(Center of Excellence)組織をハブに、グループ全体のテクノロジー人材・組織の拡充とともに、事業・サービスでの実装・活用を強化する

テクノロジー推進の領域



主要な取り組み

- マッチング高度化、UI/UX 向上、パーソナライズ、データ活用、開発内製化等によるコア事業のサービス価値の向上
- テクノロジーをベースにした、“はたらくWell-being”に関する新たなプロダクト/プラットフォームの探索・創造・拡大
- デバイスやインフラ、コーポレートシステムのデジタル化によるはたらく環境のさらなる改善
- グループ採用、CoE 組織の設置、専門人材のはたらきやすい環境構築（人事等）による、専門人材が活躍できる環境の整備

2024年度の主な施策と2025年度の計画

● 2024年度の主な施策 ● 2025年度の計画

① コア事業の価値向上

- グループ横断のデジタル専門組織(CoE)の拡充
- Staffing、Career、BPO、Technologyの各SBUにおける、各種システムの改良や経営基盤の刷新、デジタル化に関連する重要テーマの推進
- Staffing SBUを軸とした、デジタルによる付加価値創出および効率化

② 新たな価値の創造

- 国内グループ38社で使用する社内GPT「PERSOL Chat Assistant(CHASSU)」の機能強化
- グループ社員の社内GPT利活用による、年間30万時間超の想定業務時間削減
- 事業へのAI実装とそれらを支えるAIデータ基盤の構築

③ 環境のデジタル化の推進

- 予算・会計システムの高度化
- 営業社員向け情報管理システムの統合
- ITインフラの整備
- ITガバナンス・セキュリティの強化
- 従業員視点での使いやすさや効率性を意識したグループ共通基盤の整備

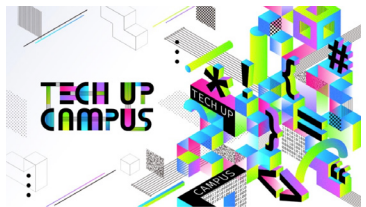
④ テクノロジー人材・組織の進化

- テクノロジー人材の採用力強化
- プログラミングやUI/UXなど、国内グループ社員のテクノロジースキル強化に向けた「TECH UP CAMPUS」の受講開始(下記TOPIC参照)
- AI人材の採用力強化

TOPIC

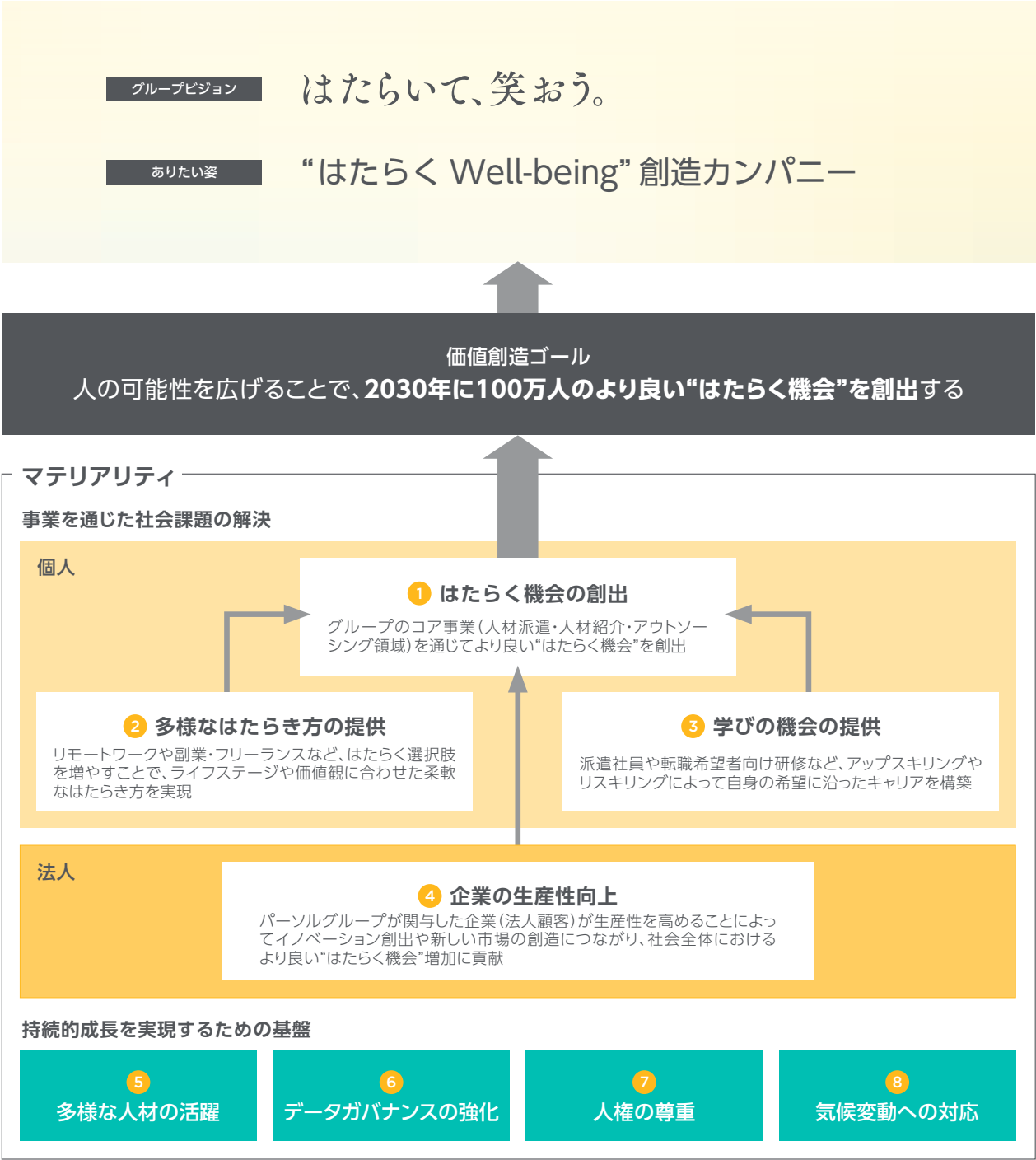
社員向けアップスキリング講座「TECH UP CAMPUS」開始

2024年10月に国内グループ社員向け施策「TECH UP CAMPUS」を開始し、「データアナリティクス」や「プログラミング」などテクノロジースキルを身につける5講座を開設しました。業務と接続性の高い課題を通じて応用力を育成するとともに、課題の修了者にバッジを付与しスキルの可視化を図っています。



価値創造ゴールとマテリアリティ(重要課題)

パーソルグループは、グループビジョンである「はたらいて、笑おう。」の実現を目指し、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」をありたい姿として掲げています。その実現に向けた価値創造ゴールとして「人の可能性を広げることで、2030年に100万人のより良い“はたらく機会”を創出」すると定めています。また、その実現に向けて8つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。



マテリアリティの詳細や、その他の環境・社会課題に関する取り組みなどサステナビリティ情報はWebサイトをご覧ください
<https://www.persol-group.co.jp/sustainability/>

株主・投資家の皆さまとの対話

当社は、株主・投資家の皆さまとの対話を積極的に進めています。株主総会や決算説明会のほか、IR DAY(事業説明会)、個人投資家向け説明会などを通じて、株主・投資家の皆さまと継続的に対話しており、対話の内容については、四半期ごとに取締役会およびHMC(Headquarters Management Committee)へフィードバックするとともに、経営およびIR活動に活かすことで、中長期的な企業価値向上を目指しています。

主なIR活動

対話実績

- 株主総会・決算説明会(年4回)に加え、アナリスト・機関投資家との個別面談(延べ300件超)、国内外カンファレンス、IR DAY、個人投資家説明会など多様な対話を実施

主な対応者

- 代表取締役社長CEO、CFO、社外取締役、SBU長およびFU長、財務本部長、IR・サステナビリティ・人事担当者などが参加

投資家の関心テーマ

- 中長期的な成長可能性：労働力人口の減少やAI進化を踏まえた事業展望
- 資本効率と株主還元：キャッシュ・アロケーションや自己株式取得
- 人的資本の価値創造：人的資本インパクトパスによる可視化

フィードバック体制

- 対話内容は四半期ごとに取締役会・HMCへ報告。重要事項は随時CEOなどに共有し、経営判断に反映

直近の主なトピック

- 自己株式取得(200億円)を決定(2024年5月)
- IR DAYを初開催しSBU長・FU長より各事業のビジネスモデルや戦略を説明(2024年7月)
- 経営の透明性と信頼性向上を図るため、社外取締役と投資家の対話機会を設定(2025年4月)

IR DAY 2025

2025年7月22日、機関投資家・アナリストの皆さまを対象に「パーソルホールディングス IR DAY 2025」を開催し、パーソルグループにおける、AI・DXを軸としたテクノロジー活用の取り組みと今後の方向性をご紹介します。

■テーマ
PERSOL Technology Overview
～AI・DXを軸としたグループの取り組みと今後の方向性～

■登壇者
執行役員 CIO/CDO 柘植 悠太

株主還元

当社は、株主に対する利益還元を経営上の重要課題と認識しており、配当性向を調整後EPSの約50%とすることを基本方針としています。2023年10月に1：10の株式分割を実施し、1株200円台から購入可能としました。2025年度の年間配当予想は過去最高額の11.0円(前年度比+1.5円)としています。

1株当たり配当金の推移					
	2021 年度 (JGAAP)	2022 年度 (JGAAP)	2023 年度 (IFRS)	2024 年度 (IFRS)	2025 年度予想 (IFRS)
中間	2.00	2.10	4.30	4.50	5.50
期末	2.20	4.00	4.30	5.00	5.50
年間	4.20	6.10	8.60	9.50	11.00
配当性向 (%) 【調整後 EPS ベース】	24.5	34.2	50.5	51.4	54.0

※ 2023年度よりIFRSを適用しています。また、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いました。2021年度、2022年度(JGAAP)および2023年度(IFRS)の数値は、当該分割が行われたと仮定して換算して記載しています。

Webサイト

投資家情報



<https://www.persol-group.co.jp/ir/>

個人投資家向け会社説明会(動画)



https://www.persol-group.co.jp/ir/investor/shareholders_02.html

レポート

統合報告書



パーソルグループの中長期的な企業価値向上に向けた財務・非財務の取り組みを体系的に整理・開示



<https://www.persol-group.co.jp/ir/library/integrated-report.html>

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/
資本金	17,479百万円 (2025年3月31日時点)

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

将来見通しに関する注意事項

本報告書に掲載している情報には、パーソルグループの現在の計画、戦略、および将来の業績見通しに関する記述が含まれています。こうした記述は、現在入手可能な情報に基づき、パーソルグループが現時点で合理的であると判断したのですが、経済動向、業界での激しい競争、市場需要、為替レート、税制や諸制度などに関わる潜在的なリスクや不確実な要素を含んでいます。

将来、公表される業績などはこれら種々の要素により、大きく変動する可能性があります。パーソルグループは皆さまが本報告書の情報を使用されたことにより生じるいかなる損害についても責任を負うものではありません。

また、本報告書は株主・投資家などの皆さまにパーソルグループの経営方針、計画、財務状況などの情報をご理解いただくことを目的としており、パーソルグループが発行する有価証券の投資勧誘を目的としたものではありません。

お問い合わせ先

グループサステナビリティ経営推進本部
sustainability@persol.co.jp