

横断的に関連している  
SDGs



## マテリアリティのKPI

マテリアリティ	目指す姿	具体的な取り組み	KPI	2024年度実績 (前年度実績)	前年度比	2025年度 目標	2030年度 目標	2024年度の 進捗状況	目標達成に向けた 今後のアクション	関連するSDGs
<b>5</b> 多様な人材の 活躍 P.47	多様性を活かす企業文化の醸成、環境の整備を通じて、グループビジョンを実現する	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員のエンゲージメント向上</li> <li>タレントマネジメント（次世代経営人材の育成/全管理職向け「最高のリーダー」化施策の実施）</li> <li>DEIの推進（女性管理職比率の向上/障害者雇用の促進/男性の育休取得促進）</li> </ul>	はたらいて、笑おう。指標（社員エンゲージメント指標）	72.0% (72.3%)	↘	75.0%	—	P.34参照	P.34参照	
			女性管理職比率 <sup>*1</sup>	27.6% (25.6%)	↗	30.8%	37.0%			
			障害者雇用数 <sup>*2</sup>	3,431人 (2,991人)	↗	4,000人	—			
			男性育休休業取得率（1日以上の取得） <sup>*3</sup>	84.3% (73.0%)	↗	100%	100%			
<b>6</b> データ ガバナンスの 強化 P.54	パーソナルデータの利活用に関する当社グループ共通の方針・ルール策定や管理・保護体制の整備を行い、さらなる強化を図ることで、ユーザーの利用環境を整えるとともに、信頼を確保する	<ul style="list-style-type: none"> <li>パーソルグループの「パーソナルデータ指針」の制定・公表</li> <li>「グループプライバシーガバナンス審議会」によるグループ方針・対策の審議</li> <li>新規サービス・施策企画に対し、プライバシー観点での事前審査</li> <li>従業員向けプライバシー教育の実施</li> </ul>	全従業員に占める研修を受けた人の割合 <sup>*3※4</sup>	99.4% (99.4%)	→	100%	100%	未受講者に対する受講促進などを推進し、受講者数が増加した中でも前年度同様の高い水準を維持した	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修担当者による受講促進活動を継続するほか、ITを活用したリマインドを実施する</li> <li>受講者がより興味を持って取り組める研修となるよう、より伝わるコンテンツの開発を検討</li> </ul>	
<b>7</b> 人権の尊重 P.55	責任ある企業として国際規範に沿った取り組みを推進するとともに、社員への負の影響を軽減するとともに、社員を含むすべてのステークホルダーの信頼を獲得する	<ul style="list-style-type: none"> <li>「パーソルグループ人権方針」の制定・公表</li> <li>人権デュー・ディリジェンスの運用</li> <li>役員向けおよびパーソルグループ全従業員向けの人権に関する研修の実施</li> <li>救済メカニズムの構築など、体制整備に向けた取り組みの推進</li> </ul>	全従業員に占める研修を受けた人の割合 <sup>*3</sup>	99.4% (99.4%)	→	100%	100%	未受講者に対する受講促進などを推進し、受講者数が増加した中でも前年度同様の高い水準を維持した	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修担当者による受講促進活動を継続するほか、ITを活用したリマインドを実施する</li> <li>受講者がより興味を持って取り組める研修となるよう、より伝わるコンテンツの開発を検討</li> </ul>	
<b>8</b> 気候変動への 対応 P.57	カーボンニュートラルに取り組むとともに、環境関連(GX: Green Transformation)人材サービスなどを通じて脱炭素社会の実現に貢献する	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィスビル消費電力の脱炭素化</li> <li>運用改善・設備投資による省エネ/電力再エネ化の推進</li> <li>ガソリン車のHV・EV車への切替</li> <li>Scope3の算定および目標設定～削減</li> <li>GXIに係る支援</li> <li>グリーン領域のエンジニアの派遣/カーボンニュートラル関連の実験</li> </ul>	Scope1+Scope2の排出量削減率（基準年:2021年度）	6.9%増加 (1.8%削減)	↘	17.3%削減	83.0%削減 <sup>*5</sup>	Scope1： 海外事業拡大に伴い車両が210台増加し対前年比13%増加 Scope2： 国内外の電力再エネ化 <sup>*6</sup> 促進により対前年比4%削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>ガソリン/軽油車両のHV/ EV車両への切替や車両数の削減の推進</li> <li>電力再エネ化可能なビルへの切替拡大</li> </ul>	
			Scope3の排出量削減	(2025年度中に目標設定予定)						

※ 2030年度目標は今後の経営状況、経営計画の見直し・変更などに伴い、変更となる可能性があります。戦略の方向性・到達水準を明確にするために2030年度目標を設定していますが、一部項目は不確実性が高いため検討中であり、「—」としています。

※1 Asia Pacific SBUおよび当社グループ各社に雇用されている派遣スタッフの正社員、国内グループ会社共通の人事管理システムの導入が完了していない一部会社を除く数値。2024年度実績は2025年4月1日時点、2025年度目標は2026年4月1日時点、2030年度目標は2031年4月1日時点の数値を使用。

※2 特例子会社制度の手続きに従い、グループの障害者雇用状況報告に含めている人数です。障害者雇用数の対象社数の異動（2024年6月時点で24社）、グループ全体の社員数の増減および法定雇用率の変動の影響を加味し、将来的に目標を修正する可能性があります。

※3 対象範囲は国内のみ。

※4 2024年度より「不適切なデータの取り扱いの件数、および対象の人数」については非開示としています。

※5 残余排出量は国際的に認められる方法で各種オフセット手法も活用しカーボンニュートラル化を目指します。

※6 非化石証書による電力再エネ化も含まれます。