

マテリアリティのKPI

パーソングループは、マテリアリティについてKPI(Key Performance Indicator)を定め、

中計2026の最終年度(2025年度)と2030年度の目標値を設定しています。

社会課題の解決を通じて中長期的に価値を創出し続けていくため、継続的にKPIのモニタリングを実施し、

その達成状況を把握し、各マテリアリティへの取り組みを推進していきます。

横断的に関連している
SDGs



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
① はたらく 機会の創出	「人と組織を結びチカラ」「人を集めるチカラ」「業務をデザインするチカラ」を通じて、はたらく人の可能性を広げ、2030年に100万人のより良いはたらく機会を創出する	●人材派遣、人材紹介、アウトソーシング領域において、より良い「はたらく機会」を創出する	より良い「はたらく機会」の創出(提供・支援)人数 ^{*1}	45.8万人 (40.2万人)	↗	50万人	100万人	全体値は前年度実績を上回ったが、市場環境の鈍化などにより当初の社内計画を下回った	●人材派遣は勤務継続期間の延伸・再就業率向上の推進およびデジタル活用などによる新規就業者数の増加を図る ●人材紹介は業務プロセス改善、アウトソーシングは案件獲得および採用強化に注力 ●シェアフルは営業生産性を改善および顧客拡大に注力	8 働きがい 経済成長
② 多様な はたらき方の 提供	フレキシブルなはたらき方や雇用のあり方を提案・提供することで、個人のニーズに見合うはたらき方の実現に貢献する	●フレキシブルなスケジュールでの勤務やリモートワーク等、時間・場所を問わない形態での就労機会の提供 ●副業やフリーランス形態の就労機会の提供	多様なはたらき方が可能になった人の数 ^{*2}	4.5万人 (4.6万人)	↘	5万人	10万人	時短派遣や副業・フリーランスへの機会提供は堅調に増加したものの、在宅率低下に伴うリモート派遣の減少などにより全体としては微減となった	●時短派遣についてはマーケティングおよび営業の強化を推進 ●リモート派遣は個人ニーズに寄り添った案件獲得を目指す ●副業・フリーランスは営業生産性の向上、稼働個人数の増加を図る	5 ジェンダー 平等 8 働きがい 経済成長 10 人や国の不平等 をなくす
③ 学びの 機会の提供	就業、リスキリングやアップスキリングにつながる学びの機会を提供することで、はたらく人の選択肢を広げ、個人のキャリアの可能性を最大化する	①派遣社員向け学びの機会の提供(スタッフ・エンジニア登録者向け研修)	各教育サービスの受講者数 ^{*3}	18.8万人 (14.7万人)	↗	16万人	24万人	派遣スタッフ向け研修、エンジニア登録者向け研修とともにコンテンツ増加が奏功し受講者数が増加した	●生成AIをはじめとする講座の拡充や案内強化、計画的な教育期間の設置などにより受講者数の増加を図る	4 質の高い教育を みんなに 8 働きがい 経済成長 10 人や国の不平等 をなくす
		②アップスキリングやキャリアオーナーシップ向上を目的とした企業研修、アップスキリング後の人材紹介サービス		13.2万人 (12.6万人)	↗	12万人	23万人	顧客拡大および大型案件受注により法人向け集合研修が順調に増加した	●新規顧客獲得に向けた重点市場マーケティングの強化、教育コンテンツの刷新などにより顧客基盤の拡大を図る	
		③学生・社会人向けの学びの機会の提供(出張授業、キャリア講座、アップスキリング)		7.1万人 (5.2万人)	↗	—	—	大学生向けイベント強化によりキャリア教育の受講者数が増加した	●小中学生向け教育は対応する社員数の増加やオンライン授業の受け入れによって受講者数増加を図る ●MIRAIZは「キャリア形成支援による転職潜在層の顕在化」をテーマに提供者数拡大を図る	
④ 企業の 生産性向上	生産性向上に資するサービスを提供することで、企業活動の効率化、労働力不足の解消に貢献する	●BPOサービスの提供 ●プロフェッショナルアウトソーシングサービスの提供 ●その他アウトソーシングサービスの提供	「企業の生産性向上」に関わるサービスの売上高 ^{*4}	3,405億円 (3,087億円)	↗	3,000億円	—	一部SBUで案件獲得が伸び悩んだものの全体としては堅調に推移した	●各SBUの外部環境に応じて、マーケティング強化や対応領域の拡大、案件獲得の増強を図る	8 働きがい 経済成長 9 気候変動に 適応する

※ 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 人材派遣・BPO事業は原則、年度末稼働人数(もしくは各月平均稼働人数)、紹介予定派遣事業は派遣から社員になった方の年間累計人数。人材紹介事業は、サービス経由の就職件数の年間累計数を集計。その他(フリーランスなど)は当社サービスを介して役員提供した人数(年間累計人数、ただし同一人物による複数案件は1とカウント)。Career SBUの求人広告事業は推計値。対象範囲は海外含む全SBU。ベネッセi-キャリアについては、連結外ですが、事業管理の目標とするため算定対象とします。

※2 対象範囲は、パーソルテンプスタッフ、パーソルクロステクノロジー、パーソルキャリア。

※3 ③-1 対象範囲は、Staffing SBU、Technology SBU。 ③-2 対象範囲は、(株)パーソル総合研究所、Asia Pacific SBU。 ③-3 対象範囲は、Career SBU、Technology SBU。

※4 対象範囲は、海外含む全SBU(Career SBU除く)。

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
5 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"> 社員のエンゲージメント向上 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） 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） 	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 ^{*1}	27.6% (25.6%)	↗	30.8%	37.0%			
			障害者雇用数 ^{*2}	3,431人 (2,991人)	↗	4,000人	—			
			男性育児休業取得率（1日以上の取得） ^{*3}	84.3% (73.0%)	↗	100%	100%			
6 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"> パーソルグループの「パーソナルデータ指針」の制定・公表 「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 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 従業員向けプライバシー教育の実施 	全従業員に占める研修を受けた人の割合 ^{*3※4}	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"> 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 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 	
7 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"> 「パーソルグループ人権方針」の制定・公表 人権デュー・ディリジェンスの運用 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 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 	全従業員に占める研修を受けた人の割合 ^{*3}	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"> 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 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 	
8 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"> オフィスビル消費電力の脱炭素化 運用改善・設備投資による省エネ/電力再エネ化の推進 ガソリン車のHV・EV車への切替 Scope3の算定および目標設定～削減 GXIに係る支援 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 	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 ^{*5}	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 ^{*6} 促進により対前年比4%削減	<ul style="list-style-type: none"> 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 電力再エネ化可能なビルへの切替拡大 	
			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。