

マテリアリティ一覧

パーソングループでは、特定した7つのマテリアリティについて、目指す姿、重要なリスク・機会、具体的な取り組みおよびKPIを体系的に整理し、中長期的な価値創造の実現に向けた取り組みを推進しています。

事業を通じた社会課題の解決

横断的に
関連しているSDGs



マテリアリティと目指す姿	主なリスク・機会	具体的な取り組み	KPI	2028年度 目標	2030年度 目標 ^{※1}	管掌 役員	関連する SDGs
1 はたらく機会の創出 2030年に100万人の “はたらく人”の可能性を広げ、 柔軟で持続可能なより良い “はたらく機会”を創出する	機会 ① はたらく選択肢の拡充(労働環境の不均衡を解消)およびはたらくWell-beingの支援 ② 時間や場所に制約されない柔軟なはたらき方の支援 ③ 多様性を尊重した包摂的な雇用の拡大 ④ テクノロジーの進化を活用した新たな“はたらく場”の創出と拡大 リスク 労働人口減少による人材不足、スキルギャップの拡大、多様な人材活用や制度対応の遅れ	● 人材派遣、人材紹介、アウトソーシング領域等において、より良い“はたらく機会”を創出する ● 育児や介護などの理由ではたらき方に制約がある方々や就業機会にアクセスしづらかった方が時間・場所を問わずにはたらけるようにする ● 時間を有効活用してはたらきたい方々やはたらき方に自由度を求める方々が、選択肢を持てるようにする	より良い “はたらく機会”を創出 (提供・支援)した人数 ^{※2}	70万人	100万人	CSO	
2 学びの機会の提供 学びの機会の提供を通じて、 一人ひとりの可能性を拡張し、 社会全体の労働力の質向上に貢献する	機会 ① 専門スキル人材需要の高まり ② 個人のキャリア自律・自己投資意識の高まり リスク スキルの陳腐化、リスキリングの遅れ、労働市場で求められるスキルとのギャップ拡大	● リスキリング・アップスキリング研修に加え、キャリア探索・越境経験・実践型学習機会の提供 ● スタッフ教育等を通じたキャリア自律支援 ● 就業・評価向上に結びつく教育プログラムの強化	研修等の受講者数・ 育成人数 ^{※3}	22万人	23万人	CSO	
3 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	機会 ① 企業の生産性向上ニーズ拡大・自動化技術等テクノロジー需要拡大 ② 人材最適化ニーズの増加・人材採用支援ニーズの高まり ③ 組織変革・人材育成ニーズの増加 リスク 人材不足やスキルミスマッチ、生産性向上ニーズの高度化、デジタル化対応の遅れ	● BPO・アウトソーシングサービスの提供 ● 組織変革コンサルティング ● 人材育成・ラーニング事業の強化	「企業の生産性向上」に 関わるサービスの 売上高 ^{※4}	4,800億円	5,600億円	CSO	

※1 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。

※2 人材派遣・BPO事業は原則、年度末就業人数(もしくは各月平均就業人数)、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。その他(フリーランスなど)は当社サービスを通じて役務提供した人数(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。シェアフルは年12回以上就業したユニークユーザー数。対象範囲は海外含む全SBUおよびR&D FU。ベネッセi-キャリアは連結外だが事業管理の目標とするため算定対象。

※3 対象範囲は、Staffing SBUおよびBPO SBU。

※4 対象範囲は、Career SBUを除く全SBU/FUおよびパーソル総合研究所の一部事業。