

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
4 多様な人材の活躍 多様性を活かす企業文化の醸成、 環境の整備を通じて、 グループビジョンの実現に貢献する	機会 ① エンゲージメント維持・向上による生産性の向上 ② DEI推進による人材活用の最大化 リスク エンゲージメント低下による人材流出、多様な人材が能力を発揮できる環境整備の遅れ	- 従業員のエンゲージメント指標のモニタリングと向上のためのPDCA実施 - 従業員のキャリアオーナーシップの向上 - ジェンダーダイバーシティの推進による多様な人材の活躍に向けた施策	①「はたらいて、笑おう。」指標※2 (社員エンゲージメント指標) ②女性役員比率※3 ③女性管理職比率※4 ④男性育休取得率※5	①73.5% ②— ③32.6% ④78%	①75% ②30% ③34.2% ④85%	CHRO・CGDO	4 働きがいと経済成長 5 ジェンダー平等 8 豊かさと持続可能な成長 10 人や地域間の公平性
5 データガバナンスの強化 データガバナンスのさらなる強化を通じて、 ユーザーの利用環境を整え、 競争力強化を目指す	機会 データ利活用およびAI活用の高度化による競争力強化 リスク 個人情報の不適切利用や情報漏えいによる信頼失墜・事業影響	「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 - データ活用に関する社内基準と実務ガイドラインの整備、レビュー体制の構築・運用 - 適切なリスク管理・モニタリング - セキュリティ対策強化(多層防御のIT対策、インシデント対応・復旧能力の強化等) - ガバナンス体制の強化	①プライバシーガバナンスの高度化 ②セキュリティ対策の強化	①AIの活用とプライバシー保護の両立 ②AI等を活用したセキュリティ機能高度化・自動化	—	CLO/CRO	9 産業とインフラの高度化・持続可能性
6 人権の尊重 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ことで、 人権リスクを低減するとともに、 より良い社会の実現に貢献する	機会 人権尊重を基盤とした企業価値・信頼性の向上 リスク ① 差別・ハラスメント ② 強制労働等の人権侵害の発生	- 人権デュー・ディリジェンスの推進(リスク特定・評価・見直し)と対象領域の拡大 - 人権リテラシー向上 - 苦情処理メカニズムの整備	人権デュー・ディリジェンスの推進	優先領域における人権デュー・ディリジェンスの定着	人権デュー・ディリジェンスの安定運用と継続的な高度化	CLO/CRO	5 ジェンダー平等 10 人や地域間の公平性
7 気候変動への対応 ネットゼロ実現に取り組むとともに、 環境関連(GX)人材サービス等を通じて 脱炭素社会の実現に貢献する	機会 ① 脱炭素関連人材の労働需要の増加(求人案件の増加) ② 環境関連事業のスタートアップ等への投資、ノウハウ提供、BPO事業の増加 リスク ① 炭素税(カーボンプライシング)導入による費用の増大 ② エネルギー価格上昇や再生可能エネルギー導入費用の増加 ③ 低炭素/サステナビリティ分野での入札コストの増加やクライアントの減少	- オフィス・車両の脱炭素化(再エネ活用・設備更新・EV化) - サプライヤーエンゲージメント強化 - GX分野における人材派遣・育成サービスの拡充 - 環境関連事業への取り組み強化	①Scope1+Scope2の排出量削減率 ②Scope3の排出量削減率 (①②とも基準年度は2024年度)	(2026年度中に設定) (2026年度中に設定)	(2026年度中に設定) 2035年度: ①62% ②38% 2050年度: ①90% ②90%	グループ総務購買本部管掌役員	7 気候変動と持続可能な消費・生産パターン 12 持続可能な消費・生産パターン 13 気候変動と持続可能な消費・生産パターン

※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。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。

※2 グループ全体を対象に、エンゲージメント指標およびGallup社と共同開発した“はたらくWell-being”指標、計5項目から構成される指標。

※3 パーソルホールディングス株式会社の取締役および執行役員(CxOおよびSBU/FU長等)を対象にした数値。

※4 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。2028年度目標は2029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。

※5 国内グループを対象に、当該年度中に出産(男性の場合は配偶者が出産)もしくは養子縁組を開始した従業員のうち、当該年度中に育児休業および育児目的休暇制度を通算で1ヵ月(28日以上)利用した者の割合を算出。