



サステナビリティ データブック 2026

編集方針・目次

編集方針

本サステナビリティデータブックは、パーソルグループのガバナンス・社会・環境に関する実績データを整理し、ステークホルダーの皆さまに当社グループの取り組みと進捗をご理解いただくことを目的として発行しています。「パーソルグループ統合報告書2026」や当社Webサイトとあわせてご覧ください。
 なお、本書内で「★」がついている項目はマテリアリティ指標です。

報告対象組織

原則としてパーソルホールディングス株式会社および連結子会社です。
 なお、指標ごとの対象範囲は以下のとおりです。

- ・ **グループ全体**：パーソルホールディングスおよび連結子会社
- ・ **国内グループ**：日本国内で事業を行うグループ会社
- ・ **パーソルホールディングス**：パーソルホールディングス株式会社単体

報告対象期間

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）

発行時期

2026年9月

免責事項

本サステナビリティデータブックでは、可能な限り正確な情報を掲載するように努めていますが、掲載後に誤りが判明したものや改善を行ったものについては期中であったとしても修正を行うこととしています。また、端数処理の関係上、内訳の合計が合計欄の数値と一致しない場合があります。

目次

- 1 編集方針
- 2 ガバナンス
- 4 社会
 - 5 人的資本
 - 11 健康と安全など
- 12 環境
 - 13 気候変動
 - 16 汚染防止と資源循環
- 17 SASBスタンダード対照表

ガバナンス

	対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役	パーソル ホールディングス	人	9	9	9	9
-うち独立社外取締役（割合）		人（%）	5（56）	6（67）	6（67）	7（78）
-うち女性取締役（割合）		人（%）	1（11）	2（22）	2（22）	3（33）
取締役会開催回数		回	13	15	13	14
取締役会平均出席率※1		%	98	100	100	99
執行役員		人	9	10	10	13
-うち女性執行役員（割合）		人（%）	0（0）	0（0）	0（0）	3（23）
役員（取締役および執行役員）		人	18	19	19	22
-うち女性役員（割合★）		人（%）	1（6）	2（11）	2（11）	6（27）
監査等委員でない取締役報酬（総額）		百万円	336	306	252	271
監査等委員である取締役報酬（総額）		百万円	63	67	68	49
CEO-to-Employee Pay Ratio※2		CEO報酬： 社員平均年間給与	16：1	19：1	15：1	16：1
内部通報件数※3 ※4	国内グループ	件	64	77	61	66

※1 各取締役の出席率を単純平均した値です。
※2 CEOの報酬総額と従業員の平均年間給与の値の比率です。従業員の平均年間給与は、各年度の有価証券報告書掲載値を使用しています。なお、2023年度以降は、臨時雇用者および当社グループ内外から当社への出向者を除き、当社から当社グループ内外への出向者を含めて算出しています。2025年度はさらに、在籍年数3年以上の社員を対象とし、譲渡制限付株式報酬制度による報酬を除いて算出しています。

※3 公益通報を受け付ける内部通報窓口寄せられた通報件数を対象としています。また、本窓口のほか人事相談窓口などを設置し、相談内容に応じて適切な窓口で受け付けています。
※4 2025年10月より、国内グループ各社を派遣元とし、グループ内外の派遣先で就業する派遣スタッフ向けの専用通報窓口を開設したため、2025年度以降の通報件数には当該窓口経由の通報が含まれます。

社会

社会：人的資本

		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結従業員数	合計	グループ全体	人	66,944	72,905	78,119	81,959
雇用別 ^{※1}	-従業員数 ^{※2}		人	60,183	65,730	71,570	74,926
	-臨時雇用者数（契約・派遣社員数）		人	6,761	7,175	6,549	7,033
SBU別 ^{※2 ※3}	-Staffing SBU	—	人	35,277	33,051	34,776	35,960
	-BPO SBU		人	—	9,431	12,036	13,845
	-Technology SBU		人	12,574	8,460	9,747	10,547
	-Career SBU		人	5,553	6,935	7,048	6,691
	-Asia Pacific SBU		人	9,277	10,313	8,636	8,316
	-R&D Function Unit・ホールディングス・直轄会社		人	4,263	4,715	5,875	6,600
世代別	20代以下	国内グループ ^{※4}	%	29	30	29	29
	30代		%	33	33	34	34
	40代		%	24	23	22	22
	50代		%	11	12	12	13
	60代以上		%	2	2	2	2

※1 従業員数は、パーソルグループからグループ外への出向者を除き、グループ外からパーソルグループへの出向者を含みます。臨時雇用者数は、契約社員と派遣社員の年間平均人員数です。
※2 無期雇用の派遣スタッフ数等を含み、有期雇用の登録型派遣就業スタッフ数は含みません。

※3 BPO SBUは2023年4月に新設、Technology SBUは2023年4月にProfessional Outsourcing SBUから名称変更、R&D Function Unitは2023年4月にSolution SBUから名称変更しました。
※4 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および派遣スタッフ等は除きます。

		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
管理職	合計	国内グループ※10	人	2,824	3,193	3,027	3,165
	-男/女		人	2,134/690	2,377/816	2,191/836	2,236/929
	女性比率		%	24	26	28	29
従業員	合計		人	33,206	36,993	39,127	40,169
	-男/女		人	17,984/15,222	19,905/17,088	21,130/17,997	21,791/18,378
	女性比率		%	46	46	46	46
社員エンゲージメント状況	「はたらいて、笑おう。」指標★※5	グループ全体※11	%	70	72	72	72
	エンゲージメント指標※6		%	71	74	73	74
	ビジョン共感指標※7	国内グループ※12	%	79	80	85	86
	マネジメント指標※8		%	65	64	65	67
	キャリアオーナーシップ指標※9		%	51	51	51	51

※5 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のグループ平均スコアです。
※6 社員の貢献意欲（対仕事・対組織）を聴取する設問（5段階評価）に、上位2段階で回答した従業員の割合です（2設問の平均値）。
※7 グループビジョン「はたらいて、笑おう。」への共感を聴取する設問（5段階評価）に、上位2段階で回答した従業員の割合です。
※8 上司への評価（成長支援・信頼）を聴取する設問（5段階評価）に、上位2段階で回答した従業員の割合です（2設問の平均値）。

※9 社員のキャリアオーナーシップ（意向・行動）を聴取する2設問（5段階評価）に、いずれも上位2段階で回答した従業員の割合です。
※10 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および派遣スタッフ等は除きます。
※11 一部対象外の会社があります。また、指標の性質上、連結対象以外の法人を一部含めて集計しています。
※12 派遣スタッフ等は除きます。

		対象範囲	対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
研修受講状況※13	1人当たり研修時間	国内グループ※15	管理職	時間	18	17	14	14	
			従業員	時間	18	34	34	31	
	延べ研修時間（必須型※14）		管理職	時間	38,993	42,015	38,702	43,154	
			従業員	時間	456,219	1,050,357	1,110,468	1,004,232	
	延べ研修時間（選択型※14）		管理職	時間	4,138	6,579	6,734	6,809	
			従業員	時間	43,405	171,979	212,816	278,275	
	延べ研修参加者数		管理職	人	5,471	6,282	6,264	9,554	
			従業員	人	63,728	234,806	253,141	279,157	
採用者数	新卒	合計	人	1,012	1,601	1,923	1,993		
		男/女	人	557/455	905/696	1,111/812	1,199/794		
	中途	合計	人	6,161	6,413	5,029	4,830		
		男/女	人	2,832/3,329	2,984/3,429	2,410/2,619	2,256/2,574		
	女性比率	—	%	53	51	49	49		

※13 2022年度までは国内グループ会社のうち、一部の個社の人事部門で実施している研修を対象に集計していましたが、2023年度より、国内グループ会社全社の人事部門および事業部門で実施している研修を対象に集計しています。

※14 必須型研修は特定の階層や職種にある従業員に対して受講を必須とする研修を指し、選択型研修は従業員が任意で受講可能な公募・カフェテリア研修や資格取得支援などを指します。

※15 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および派遣スタッフ等は除きます。

	対象範囲	対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
平均年齢	国内グループ※17	合計	歳	37	37	37	38
		男/女	歳	38/37	38/37	38/37	38/37
平均勤続年数※16		合計	年	7.0	7.2	7.1	7.2
		男/女	年	7.3/6.6	7.6/6.7	7.4/6.7	7.5/6.9
		男女差	年	0.7	0.9	0.7	0.6
平均残業時間		－	時間/人・月	17	16	14	14
退職者数※16		合計	人	2,625	2,809	3,276	3,781
		男/女	人	1,598/1,027	1,635/1,174	1,954/1,322	2,222/1,559
		女性比率	%	39	42	40	41
退職率※16		合計	%	10	9	10	10
		男/女	%	10/9	9/9	10/9	11/10

※16 無期雇用の社員を対象に算出しています。
※17 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および派遣スタッフ等は除きます。

		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育休取得率※18	合計	国内グループ※23	%	74	78	85	92
	-男★/女		%	65/84	73/84	84/86	94/91
育休復職率※19	合計		%	97	97	97	98
	-男/女		%	99/96	98/97	97/97	98/97
介護休職者数※20	合計		人	20	33	27	33
	-男/女		人	6/14	16/17	12/15	9/24
時短勤務者数	合計		人	972	1,133	1,286	1,481
	-男/女		人	8/964	12/1,121	18/1,268	26/1,455
複業申請承認件数※21			件	1,010	1,309	1,672	1,794
外国籍従業員数			人	507	578	666	723
障害者雇用状況※22	雇用数	人	2,417	2,991	3,431	3,827	
	雇用率	%	2.56	2.48	2.58	2.75	

※18 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または育児目的休暇を取得した者の割合を算出しています。
※19 当該年度中に育児休業を終了した従業員のうち、復職した者の割合を算出しています。
※20 当該年度中に介護休職を開始した従業員数です。

※21 当該年度中に承認した複業申請数です。
※22 各年度6月時点の数値です。
※23 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および派遣スタッフ等は除きます。

			対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男女の賃金の差異 ※24※25	合計		国内グループ※28	%	75	76	75	78
	無期雇用	総合職		%	85	85	84	86
		限定職※27		%	95	96	110	111
	有期雇用			%	79	80	74	68
	リモートワーク比率※26			%	57	59	60	60
ダイバーシティリテラシー研修を受講した従業員比率		%		91	95	94	96	

※24 男性社員の平均年収に対する女性社員の平均年収の割合を算出しています。
※25 当社グループでは、採用・評価・登用等に関して、性別をはじめとする属性によらず公平な処遇を行っております。無期雇用労働者の男女間賃金差異については、短時間勤務制度の利用者の女性比率が高いこと、管理職、専門職及びIT・エンジニアリング系職種に占める男性比率が高いことが挙げられます。グループ全体で男性の育児休業等の利用促進や女性管理職比率の適正な引き上げに取り組み、さらなる処遇の公平化を図ってまいります。

※26 週1回以上のリモートワークを実施していると回答した従業員の割合を算出しています（各年度9月時点）。
※27 限定職社員は、地域・職務・勤務時間のいずれか1つ以上を特定する雇用区分です。
※28 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および派遣スタッフ等は除きます。なお、「ダイバーシティリテラシー研修を受講した従業員比率」については、国内グループ会社共通の人事管理システムの導入状況によらず、一部の会社を集計対象に含みます。

		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ストレスチェック受検率		国内グループ※33	%	84	86	86	86
高ストレス者比率※29			%	12.3	11.5	12.2	12.1
アブセンティーイズム (1カ月以上の休職) ※30	傷病		%	0.33	0.34	0.31	0.33
	メンタル不調		%	1.8	2.00	2.25	2.55
プレゼンティーイズム (不調によるパフォーマンス低下) ※31			%	21.8	21.2	21.1	20.7
死亡災害件数			件	0	0	0	0
持株会加入率			%	12	13	13	13
株式報酬制度対象者数※32			人	2,457	2,769	3,177	3,421
寄付金		グループ全体	百万円	—	558	403	283

※29 ストレスチェックの回答者のうち、高ストレス者の割合を算出しています。
※30 「傷病」は身体的な不調により連続1カ月以上休業した従業員の割合を、「メンタル不調」はメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した従業員の割合をそれぞれ算出しています。
※31 SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版) を使用して、「病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価」した結果を聴取して、100%から当該結果の平均値を引いた値です（各年度9月時点）。

※32 信託型株式報酬制度（BIP信託・ESOP信託）および譲渡制限付株式報酬制度の対象者数です。
※33 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および派遣スタッフ等は除きます。

環境

環境：気候変動

算定方法

- 温室効果ガス（GHG）排出量（CO₂e量換算）は、環境省のサプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインおよびGHGプロトコルを参照して算定しています。
- 算定に係る排出係数として、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベース、IDEA（Inventory Database for Environmental Analysis：国立研究開発法人産業技術総合研究所が提供するLCAデータベース）、IGES（Institute for Global Environmental Strategies：公益財団法人地球環境戦略研究機関）等を使用しています。
- Programmed Maintenance Services Limited（以下、Programmed）のGHG排出量は、オーストラリアおよびニュージーランド政府の温室効果ガスの排出量算定ガイドラインに基づき、算定しています。

集計範囲

当社グループは、原則としてパーソルホールディングスおよび連結子会社が所有・管理する拠点ならびにサプライチェーンからのGHG排出量を集計対象としています。

なお、2025年度中にグループ入りしたGojob SASおよび株式会社青山芸術について、GHG排出量の算定体制を整備中であるため、2025年度の集計対象から除外しています。また、集計項目により集計範囲が異なる場合は、その旨を明記しています。

第三者保証

当社グループは、2021年度から2025年度のGHG排出量実績の「✓」を付した数値について、第三者保証を受けています。2025年度の第三者保証書は[こちら](#)です。

環境：気候変動

	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope 1+2（マーケット基準） 排出量合計★	グループ全体	t-CO ₂ e	25,698	29,710	25,235	27,479	32,088
-Scope 1			12,721✓	16,617✓	18,639✓	21,116 ✓	20,322 ✓
-Scope 2（ロケーション基準）			12,881✓	13,782✓	12,448✓	12,294 ✓	12,318 ✓
-Scope 2（マーケット基準）			12,977 ✓	13,093 ✓	6,596 ✓	6,363 ✓	11,766 ✓
排出原単位（Scope 1+2）※1		t-CO ₂ e/ 売上10億円	24.2	24.3	19.0	18.9	20.6
エネルギー消費量合計		百万kWh	74.8	95.7	101.8	112.4	107.7
-ガソリン等		百万kWh	48.3	66.9	77.4	87.4	80.3
-電気使用量 （うち再生可能エネルギー／ グリーン電力）		百万kWh (百万kWh)	26.5 (－)	28.8 (2.7)	24.3 (3.8)	25.0 (6.9)	27.4 (4.4)

※1 2023年度よりIFRS基準ベースの売上収益をもとに算出しています。

	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope 3 排出量合計★	グループ 全体※4	t-CO ₂ e	9,645	327,223	216,302	503,504	519,610
-カテゴリ1：購入した製品・サービス			—	288,657✓	144,987✓	400,174✓	420,317✓
-カテゴリ2：資本財			—	—	30,682✓	68,423✓	63,140✓
-カテゴリ3：Scope1、2に含まれない 燃料及びエネルギー活動			—	4,758✓	5,209✓	7,591✓	5,908✓
-カテゴリ4：上流の輸送・配送			—	3,292✓	551✓	828✓	917✓
-カテゴリ5：廃棄物※2			1,154✓	3,038✓	3,934✓	3,955✓	1,752✓
-カテゴリ6：出張			601✓	1,575✓	1,490✓	5,665✓	7,039✓
-カテゴリ7：通勤			7,889✓	8,408✓	11,091✓	16,868✓	20,537✓
-カテゴリ9：下流の輸送・配送※3			—	35✓	18✓	—	—
-カテゴリ11：販売した製品の使用※3			—	17,430✓	18,311✓	—	—
-カテゴリ12：販売した製品の廃棄※3			—	30✓	29✓	—	—

※2 2025年度の排出量について、算定の精緻化を行ったことに伴い排出量が減少しています。
※3 パーソルの事業とGHG排出との関連性（影響や量など）を踏まえ、2024年度より算定対象外としています。

※4 2025年度よりグループ全体を対象としています。2024年度のカテゴリ5・6・7はProgrammedのデータ精度向上を進めていたため対象から除外しています。また2023年度以前は国内グループのみを対象としています。

		対象範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
廃棄物	廃棄物排出量合計※1	国内 グループ※3	t	728.8	875.6	241.3	393.2
	-リサイクル廃棄物 （資源ごみ～紙類・ビン・缶・ ペットボトル）		t	38.6	55.8	151.5	77.0
	-非リサイクル廃棄物 （その他一般廃棄物）		t	133.2	148.3	87.9	121.6
	-非リサイクル廃棄物 （産業廃棄物） （うち特別管理廃棄物（廃油））		t	557.0 (1.4)	671.5 (1.5)	1.9 (0.6)	194.6 (1.2)
水使用量	上水道使用量	※4	m ³	10,337	10,850	12,054	10,603
原材料使用量	コピー用紙使用量	国内 グループ※5	t	209	201	186	172
グリーン購入率※2			%	33.7	33.9	31.5	29.2

※1 2025年度より資源ごみ・一般廃棄物・産業廃棄物の分類を精緻化し集計しています。
※2 集中購買を行っている一部間接材のうち、環境認証（エコマーク・グリーンマーク・再生紙使用マークやFSC®認証制度等）を取得した製品の購入金額を対象製品の購入金額総額で除して算出しています。
※3 2025年度より国内グループの全拠点を対象としています。2024年度以前は国内グループ会社の一部拠点のみを対象としています。

※4 対象範囲は国内グループの主要オフィスである南青山ビル・TS池袋ビルです。
※5 対象範囲は国内グループのうち、パーソルホールディングスにて集中購買を行っている間接材の一部です。

SASB スタンダード 対照表

SASBスタンダード対照表

Table 1. Sustainability disclosure topics and metrics / サステナビリティ開示トピック及び開示指標

Topic	Accounting metric	SASB Code	該当箇所
データ・セキュリティ	データ・セキュリティのリスクを識別し対処することに対するアプローチの記述	SV-PS-230a.1	情報セキュリティ
	顧客情報の収集、使用及び保持に関連する方針及び実務の記述	SV-PS-230a.2	個人情報保護方針
	(1)データ侵害の件数、(2)(a)顧客のビジネス上の機密情報が関連するデータ侵害及び(b)個人データ侵害の割合、(3)影響を受ける(affected)、(a)顧客及び(b)個人の数	SV-PS-230a.3	マテリアリティ 「データガバナンスの強化」
労働力の多様性及びエンゲージメント	(a)業務執行役員、(b)非業務執行役員及び(c)他のすべての従業員についての(1)ジェンダー及び(2)多様性グループ表現(diversity group representation)の割合	SV-PS-330a.1	サステナビリティデータブック2026 (P.3、6、9)
	従業員についての(1)自主的な及び(2)自主的ではない (involuntary) 離職率	SV-PS-330a.2	サステナビリティデータブック2026 (P.8)
	従業員エンゲージメントの割合	SV-PS-330a.3	サステナビリティデータブック2026 (P.6)
プロフェッショナルとしての誠実性	プロフェッショナルとしての誠実性 (integrity) を確保することに対するアプローチの記述	SV-PS-510a.1	パーソルグループ行動規範
	プロフェッショナルとしての誠実性に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	SV-PS-510a.2	非開示

SASBスタンダード対照表

Table 2. Activity Metric / 活動指標

Activity metric	SASB Code	該当箇所
(1)フルタイム及びパートタイム従業員、(2)臨時雇用従業員、並びに(3)契約社員ごとの、従業員の数	SV-PS-000.A	サステナビリティデータブック2026 (P.5)
従業員の労働時間、請求可能の割合	SV-PS-000.B	非開示

