

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当社では、経営理念、グループビジョン、行動指針を定めています。

<経営理念>

雇用の創造、人々の成長、社会貢献

<グループビジョン>

はたらいて、笑おう。

<行動指針>

誠実(すべてのことに、真摯に向き合おう)

顧客志向(信頼を得て、お客様の期待を超えよう)

プロフェッショナルリズム(志し高く、磨き続けよう)

チームワーク(多様性を活かし、組織の成果を最大化しよう)

挑戦と変革(自ら考え、行動し、変化することを楽しもう)

当社は、経営理念を実現するために、経営の基本方針及びそれに基づく当社グループ全体の経営戦略を立案し、当社グループ各社が一丸となってその戦略を推進することで、企業の持続的な成長による中長期的な企業価値の向上を実現し、事業を通じて社会的課題を解決していきます。

当社は、この基本的な考え方に基づき、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。「コーポレートガバナンス・ガイドライン」は、当社のコーポレートガバナンスの考え方や目指すあり方を示し、その実現に向けた取締役及びグループ経営陣幹部(当社グループの経営を担う、当社の代表取締役社長CEO、チーフオフィサー及び執行役員(の総称。))等の行動の指針とするものです。「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に沿った取り組みを継続していくとともに、時代や環境の変化に応じて本ガイドラインも適宜見直ししていくことで、常により良いコーポレートガバナンスを実現することを目指してまいります。

「コーポレートガバナンス・ガイドライン」については、当社ホームページに掲載しております。

https://www.persol-group.co.jp/assets/images/corporate/governance/corporate_governance/pdf/corporate_governance_guideline.pdf

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

政策保有株式(原則1-4)

1. 政策保有に関する基本方針

当社は、株価変動によるリスク回避、および資本効率の向上の観点から、投資先との事業上・金融取引上の関係や当社との協業に必要な場合を除いて、上場株式を保有いたしません。

2. 検証の基本方針・基準

当社は、取締役会にて、個別の政策保有株式について保有の適否を定期的に検証しております。関係維持・取引拡大・シナジー創出等の事業上のメリットや戦略的意義などを考慮するとともに、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を総合的に検証し、保有意義がないと判断された株式については、取引先企業の状況等を勘案したうえで売却を進めます。

検証の結果、保有意義がないと判断された一部の株式については、適宜売却しております。

3. 議決権行使の基本方針

当社は、政策保有株式に係る議決権の行使については、議案の内容が株式保有先企業の企業価値向上に資するかどうかに加え、当該企業のコーポレートガバナンスの整備状況やコンプライアンス体制等を総合的に勘案し、適切に判断いたします。

関連当事者間の取引(原則1-7)

・取締役における競争及び利益相反取引については、当社の利益を損なうことがないよう、会社法に従い、取締役会規程にて取締役会の決議事項と定めております。また、決議に基づき当該取引を実施した後は、速やかに取締役会へ報告するものと定めております。

・当社は、企業会計基準適用指針に定められた開示要件を参考に重要性を判定の上「関連当事者との取引」に該当する取引について、取引の有無を定期的に確認し、有価証券報告書に記載するとともに、これを取締役会に報告することとしております。

中核人材の登用等における多様性の確保(原則2-4、補充原則2-4)

グループビジョン「はたらいて、笑おう。」を掲げ、すべての人たちがはたらいて笑える社会の実現を目指すうえで、ダイバーシティの推進は重要な取組みであると考えています。2019年1月にパーソルグループとして、ビジョン実現に向けたダイバーシティ方針「Diversity, Inclusion & Equality」(以下、DI&E)を発表し基本的な考え方を設定し、様々な価値観の多様性を受容し、能力の多様性を活かす方針を掲げております。グ

ループのメンバーが自身の能力開発を通じて、自己能力を磨き続けることで、常に成長できることをサポートしています。また、あらゆる人材に対し、働く環境を整備し、能力の多様性を融合し、シナジーが生まれやすい環境を整えております。

人材育成方針については、「はたらく個人」に目を向け、その多様な価値観を尊重する方針を策定しており、すべての社員が自律的に成長し続け、今後の不確実性の高いビジネス環境下でも活躍できる人材を生み出すことを重視しています。このような方針のもと、全社員を対象としたDI&Eリテラシー研修(e-learning)の実施(2019年5月から開始。累計約26,000名参加)や、全管理職向けの意識改革研修の実施(2021年10月より開始。累計9回開催予定。約1,600名参加)を行っています。また、毎月継続的にDI&E浸透のための社内イベントを実施しており、女性活躍、セクシュアルマイノリティ、年齢差などを始めとして、多様な属性や価値観を受け入れる文化醸成を推進しています(2020年7月より開始し、累計17回開催。約1,200名参加)。

社内環境整備方針については、全社員が働きやすい環境を整備する方針を策定しています。社員の成長やビジョン実現、社会貢献につながる副業制度の導入、快適な仕事環境を目指したフレックスワークの導入やドレスコードの原則自由化などを行い、社員が自分らしい働き方を選択できるように制度導入や研修を実施することにより、環境整備を行っております。テレワークの実施も行っており、会社により実施状況は異なるものの実施率が高い会社は85%となっております。一部のグループ会社では人材の多様化に伴い、個々の社員のさまざまなライフステージに合わせて、育児・介護や進学・留学、趣味・余暇活動、地域活動・社会活動、健康面での個々の社員のさまざまなニーズに対応できるように、はたらく日数、時間、場所、休暇を柔軟に選択できる制度を導入しています。

また、事業活動の基幹となるマネジメントへの登用についても、多様性を受容し、活かす考えを踏襲しており、入社区分や性別、国籍などにとらわれずに登用をしております。

女性管理職比率はグループ全体で約21%となっており、2030年度には約37%を目指しております。2021年9月にはジェンダーダイバーシティ委員会を設立し、グループ一体となってさらなる女性活躍推進に向けた動きを加速しております。外国人の管理職登用についてもダイバーシティの考えに基づき、国籍に関わらず登用しております。日本国内で働く外国籍社員約430名の内、15名が管理職となっており、今後も現状の水準を維持いたします。また、管理職における中途採用者の比率は、日本国内グループ企業において80%を越えており、十分に登用できているため、現状の水準を維持いたします。

今後もグループ全体で多様な人材の視点や価値観を活かし、当社の持続的な成長につなげてまいります。

人材の多様性や育成方針については、当社ホームページに掲載しております。

<https://www.persol-group.co.jp/sustainability/>

<https://www.persol-group.co.jp/sustainability/diversity/>

企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮(原則2-6)

当社には厚生年金基金制度や確定給付企業年金制度はありませんが、従業員の資産形成のために企業型確定拠出年金制度を導入しており、加入資格を有する従業員に対して、制度や資産運用の教育研修を実施しております。

情報開示の充実(原則3-1、2-1、2-2)

1. 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

「“人生100年時代”の到来による、はたらく期間の長期化」や、「テクノロジーやAIの進化」に伴うはたらく方そのものの変容などに伴い、はたらく環境が大きく変化していく中で、当社に対する社会的な期待と責任はますます高まっていると認識しております。

そのような状況の中、グループビジョン「はたらいて、笑おう。」実現のため、私たちは、企業活動と社会貢献のサイクルを2030年に向けた価値創造ストーリーとして設計しました。

その結果として、社会的価値と経済的価値の双方を高め、新たな価値の創造を実現します。

同時に、国連で採択された持続可能な開発目標(SDGs:Sustainable Development Goals)達成に貢献します。

また、2030年に向けた、最初の3年であるグループ中期経営計画2023では、事業の磨き込みと経営基盤の整備による成長に向けた基礎作りを行う3か年と位置付け、「はたらいて、笑おう。」の実現を通じて、社会への価値提供を推進します。

中期経営計画の詳細については、当社ホームページに掲載しております。

<https://www.persol-group.co.jp/ir/strategy/index.html>

経営理念については、本報告書の「1「基本的な考え方」」に記載しております。

2. 本コードのそれぞれの原則を踏まえた、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

本報告書の「1「基本的な考え方」」に記載しております。

3. 取締役会がグループ経営陣幹部・取締役の報酬額を決定するに当たっての方針と手続

本報告書の「1-1のうち、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」」に記載しております。

4. 取締役会がグループ経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行うに当たっての方針と手続

コーポレートガバナンス・ガイドライン「第5章 取締役の構成等(5-2. 取締役の選任)」に記載のとおりです。

なお、解任については、取締役の業務執行において不正、背任行為その他これらに該当する疑いを生じさせる行為があった場合、取締役の解任に関する議案の株主総会への提出の是非について指名・報酬委員会、監査等委員会および取締役会で審議を行うものとしております。

5. 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補者の指名を行う際の考え方

コーポレートガバナンス・ガイドライン「第4章 取締役会の責務(4-1. 取締役の責務、4-2. 独立社外取締役への期待)」および「第5章 取締役の構成等(5-1. 取締役会の構成、5-2. 取締役の選任)」に記載のとおりです。

なお、全取締役候補者の取締役候補者とした理由について、株主総会招集通知に記載しております。

サステナビリティについての取組み等(補充原則3-1)

当社は、2030年の実現したい世界に向け、価値創造ストーリーを策定しました。持続可能な社会を目指して、5つのSDGs達成に取り組むとともに、多様なステークホルダーと連携して社会課題解決に積極的に取り組んでいます。

<サステナビリティ方針>

パーソルグループでは、経営理念である「雇用の創造」、「人々の成長」、「社会貢献」に基づき、持続可能な社会を目指して、多様なステークホルダーと連携し、社会課題解決に積極的に取り組んでおります。

2030年に向けて、グループビジョン「はたらいて、笑おう。」を実現する事業活動を推進し、SDGs達成へ貢献していきます。

サステナビリティについての取組み等については、当社ホームページに掲載しております
<https://www.persol-group.co.jp/sustainability/>

経営陣に対する委任の範囲(補充原則4-1)

コーポレートガバナンス・ガイドライン「第3章 3-1.取締役会の役割」、および「第8章 業務執行部門(8-1.業務執行部門の体制、8-2.代表取締役社長 CEOの責務)」に記載のとおりです。

最高経営責任者(CEO)等の後継者計画(補充原則4-1)

当社は、CEOの後継者計画につき、過半数が独立社外取締役で構成される任意の指名・報酬委員会にて議論を行い、取締役会は、指名・報酬委員会から報告を受けることで、その進捗状況を監督しています。

同時に、Strategic Business Unit(SBU)の中核会社においても、任意の指名・報酬委員会を設置し、SBU長の後継者計画について議論するとともに、管理機能系の執行役員の後継者計画も含め、当社の指名・報酬委員会でこれら経営陣幹部の後継者計画の実施について監督し、当社の企業価値を永続的に発展させていく上で将来の経営執行を担う人材を計画的に育成するための体制を構築しております。

CEOの選任(補充原則4-3)

当社は、コーポレートガバナンス・ガイドライン「第5章 5-2.取締役の選任」に定める選任基準に加え、CEOとして求められる資質を次のとおり定めており、取締役会は、指名・報酬委員会の助言・提言を受けた後、取締役会の決議をもってCEOを決定しております。

- (1)複数の事業や機能を指導できる幅広い知識・見識を有する。
- (2)全てのステークホルダーに対して誠実に向き合い、調和を取ることができる。
- (3)当社ビジョンの実現に向けて優れたリーダーシップを発揮し、イノベーションを起こすことができる。

CEOの解任(補充原則4-3)

CEOの解任については、次に定める解任基準に該当する疑いを生じさせる行為があった場合は、速やかに指名・報酬委員会および取締役会で審議を行うものとしております。

- (1)不正、不当又は背信を疑われる行為があったとき
- (2)会社法、関係法令に違反するなど、CEOとして不適格と認められたとき
- (3)職務遂行の過程又はその成果が不十分であり、かつ本人を引き続きCEOとしての職務におくことが不適当であると判断したとき

筆頭独立社外取締役の選任(補充原則4-8)

当社は、独立社外取締役の中から互選により筆頭独立社外取締役を選定しています。筆頭独立社外取締役の役割については、コーポレートガバナンス・ガイドライン「第4章 取締役の責務(4-3.筆頭独立社外取締役の役割)」に記載のとおりです。筆頭独立社外取締役は、玉越良介氏が就任しております。

独立社外取締役の独立性判断基準及び資質(原則4-9)

当社は、社外取締役の独立性基準を定めており、社外取締役がいずれにも該当しない場合、当該社外取締役は当社からの独立性を有するものと判断いたします。

当社における社外取締役の独立性基準は、当社ホームページに掲載しております。

https://www.persol-group.co.jp/assets/images/corporate/governance/corporate_governance/pdf/independence_criteria_for_external_directors.pdf

任意の仕組みの活用(補充原則4-10)

当社は、任意の委員会として指名・報酬委員会、及びコーポレートガバナンス委員会を設置しております。

両委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割等については、コーポレートガバナンス・ガイドライン「第7章 委員会(7-3.指名・報酬委員会、及び7-4.コーポレートガバナンス委員会)」に記載のとおりです。

取締役会の構成(補充原則4-11)

取締役会の構成に関する考え方と取締役の選任に関する方針・手続は、コーポレートガバナンス・ガイドライン「第5章 取締役会の構成等(5-1.取締役会の構成、5-2.取締役の選任)」に記載のとおりです。

なお、当社の中長期的な経営戦略および取締役会の役割を踏まえた当社の取締役会が備えるべきスキル等(知識・経験・能力)と取締役の有するスキル等の組み合わせ(スキル・マトリックス)は、当社ホームページに掲載しております。

https://www.persol-group.co.jp/assets/images/corporate/governance/corporate_governance/pdf/skills_matrix.pdf

取締役の他社兼任状況の開示について(補充原則4-11)

当社の取締役及びその候補者に係る重要な兼職の状況は、株主総会招集通知及び有価証券報告書で毎年開示しております。

取締役会の実効性の評価(補充原則4-11)

1.実施方法

当社は、取締役会の機能の更なる向上を目的として、毎年、取締役会全体の実効性の評価を行い、その方法および結果の概要を開示しております。

2020年度の実効性評価においては、取締役全員を対象にアンケートを行い、その結果および各取締役の自己評価に基づき認識された課題について、取締役会において2度の議論を行い、その上で取締役会による最終的な評価を行いました。

2.評価プロセス

(1)実行性評価の方法とスケジュールを検討の上、取締役会へ報告・審議しました(2021年1月)。

(2)自己評価アンケートを作成の上、全取締役(9名)に対し、アンケート調査を実施しました(2021年2月)。

【アンケート項目(大項目)】

取締役会の構成(取締役会の人数、社外取締役の割合、多様性、任期等)

取締役会の運営(開催頻度、議案や資料の量、審議時間、雰囲気等)

取締役会の監督機能(戦略討議、モニタリング機能の発揮、経営幹部の指名・報酬の妥当性の検討等)

取締役会を支える体制(会社情報や外部専門家の助言機会、役員トレーニング等)

投資家・株主との関係(投資家・株主の評価や対話状況に基づく議論等)

その他(自由記入)

(3)アンケートの結果を無記名の形で取りまとめ、集計結果の経年評価と主要論点を取締役会へ報告し、2019年度に認識した課題に対する取り組み結果の評価と、今後の検討課題を取締役に審議しました(2021年3月)。

- (4)今後の検討課題の審議結果を踏まえ、取締役会として認識した課題と対応の方向性を審議しました。(2021年4月)
 (5)これまでのアンケートや審議結果を取りまとめ、取締役会へ報告し、取締役会における評価を確定しました(2021年5月)。

3. 評価結果の概要

当社取締役会は、自己評価の分析結果や、取締役会における複数回の議論を行った結果、取締役会において論点を明確にした自由闊達で建設的な議論がなされるなど、取締役会の構成、運営、監督機能、サポート体制、および投資家・株主との関係の点から、その実効性が確保されていることを確認しました。また、当社取締役会は、2019年度に認識した課題に対する取組みが適切に行われるなど、取締役会の実効性が向上していることも確認しました。

(1)2019年度の実効性評価で認識された課題への取組みの進捗状況

経営目標と実行計画に基づく進捗状況のモニタリング

コロナ禍における先行き不透明感も考慮し、中期経営計画を当初予定から延期し、取締役会での複数回の議論、確認を経て、2020年8月に中期経営計画を開示しました。この中期経営計画およびKPIに基づき、四半期ごとに進捗状況のモニタリングを実施しております。

取締役会における審議のさらなる充実に向けた、事前説明の実施や情報基盤の整備

取締役会に先立って、社外取締役に対し、取締役会付議議案の事前説明会を実施し、議案の論点や確認事項を事前に明確化することにより、取締役会当日の審議の活性化を促進しました。また、社外取締役へタブレット端末を配布の上、会社の主要会議資料へアクセス可能な情報基盤を整え、経営陣による議論の状況も共有できる環境を整備しました。

重要議案に対する十分な審議時間の確保

取締役会への付議基準に基づく上程すべき議案の精査や、一部の書面報告化により、重要議案への集中を促進しました。また、適切な時間配分による運営を志向しました。

(2)今後の課題

「経営の基本方針」の議論

人材の多様性確保などのサステナビリティ課題への方針策定や、事業ポートフォリオの決定と監督は、「経営の基本方針」の重要な要素であり、取締役会で定期的に審議していくべきとされました。

中期経営計画の適切なモニタリング

外部環境が目まぐるしく変化する中、中期経営計画の遂行状況の定期的な監督と執行部門との意見交換は極めて重要であるため、モニタリング手法を含めた監督機能の一層の強化が必要とされました。

重要議案に対する十分な審議時間の確保に向けた継続的な取組み

今後、取締役会がこうした「経営の基本方針」に資する重要議案を優先的に議論していくことが必要であるとの認識の下、重要議案に対する十分な審議時間の確保に向けて、取締役会運営のさらなる向上が望まれました。

当社の取締役会は、パーソルグループの持続的な成長と企業価値の向上を実現していくために、これらの評価結果を踏まえて、引き続き取締役会の実効性の向上とガバナンス改革に向けたPDCAサイクルを推進してまいります。

取締役に対するトレーニングの方針について(補充原則4-14)

取締役については、事業・財務・組織等に関する幅広い知識を有している者から選出しており、就任に際し、会社概要、経営戦略、財務戦略、重点監査項目等の基本情報を共有しております。また、外部講師を招いてコーポレートガバナンス等の見識を深める場を設けております。今後も継続的に実施してまいります。

株主との建設的な対話に関する方針(原則5-1、補充原則5-1、5-1)

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の観点から、「株主・投資家の皆さまとの建設的な対話方針」を取締役に定め、株主・投資家の皆さまとの対話を積極的に進めていきます。

「株主・投資家の皆さまとの建設的な対話方針」については、当社ホームページに掲載しております。

https://www.persol-group.co.jp/corporate/governance/corporate_governance/

2. 資本構成

外国人株式保有比率

30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
篠原欣子	26,331,600	11.36
一般財団法人篠原欣子記念財団	15,800,000	6.82
日本マスタートラスト信託銀行(株)(信託口)	15,272,400	6.59
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	11,741,600	5.06
JP MORGAN CHASE BANK 385632	10,641,719	4.59
ケリーサービスジャパン株式会社	9,106,800	3.93
THE CHASEE MANHATTAN BANK 385036	7,700,391	3.32
JP MORGAN CHASE BANK 380072	6,172,402	2.66
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDSJP	5,972,279	2.57
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	4,773,125	2.06

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無	なし
--------	----

補足説明

大株主の状況は、2021年3月31日現在の状況です。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 第一部
決算期	3月
業種	サービス業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
玉越 良介	他の会社の出身者											
西口 尚宏	他の会社の出身者											
山内 雅喜	他の会社の出身者											
榎本 知佐	他の会社の出身者											
友田 和彦	他の会社の出身者											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
玉越 良介			玉越良介氏が名誉顧問を務める㈱三菱UFJ銀行は、当社への貸付及び当社との定常的な銀行取引がありますが、同行の名誉顧問は経営に関与しておらず、同氏は10年以上にわたり業務執行を行っておりません。したがって、当社は、同氏が証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしているため、同氏の独立性に影響はないものと判断しております。	長年にわたる金融機関の経営者としての豊富な経験と、グローバルで幅広い見識を、当社の経営に活かしていただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしている(左記のとおり)ことから、独立役員として指定しております。
西口 尚宏				経営者としての豊富な経験とグローバルで幅広い見識を、当社の経営に活かしていただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしていることから、独立役員として指定しております。
山内 雅喜				持株会社及び事業会社での長年にわたる経営者(代表取締役社長を含む)としての豊富な経験と広い見識を当社の経営に活かしていただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしていることから、独立役員として指定しております。
榎本 知佐				国内外の複数の企業において広報戦略の業務に携わり、豊富な経験と見識を有しており、当社のブランドコミュニケーション向上に貢献いただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしていることから、独立役員として指定しております。
友田 和彦				公認会計士および日本を代表する監査法人の代表社員として、高度な専門知識と豊富な実務経験に基づく深い見識を当社の経営に活かしていただけるものと判断したためです。なお、同氏は、証券取引所が定める基準及び当社が定める独立性基準を満たしていることから、独立役員として指定しております。

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社は、監査等委員会の職務を専属的に補助する使用人を配置しており、当該使用人に対する日常の指揮命令権は、監査等委員会にあり、監査等委員でない取締役からは指揮命令を受けないものとして業務を遂行しております。また、当該使用人に関する異動、人事考課及び懲戒処分等は、監査等委員会の同意を得たうえで行うものと定めております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、会計監査人が実施する財務諸表監査、四半期レビュー及び内部統制監査の都度、会計監査人から結果の報告を受けるものと定めております。また、監査等委員会と会計監査人は、定期的に意見交換を行い、必要に応じて監査等委員会による会計監査人監査の立会い、説明の要請等を適宜実施しております。代表取締役社長CEOの直属機関として、内部監査部門を設置し、業務執行の正当性、法令遵守の観点から当社グループ全体の監査を行います。また、重要な事項については、監査等委員会へ適切に報告し、さらに、監査等委員会は実効的な監査を行うため、必要に応じて、内部監査部門に対して具体的な指示を行うことができる体制を構築しております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	4	0	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

任意の委員会については、コーポレートガバナンス・ガイドライン「第7章 委員会(7-3. 指名・報酬委員会)」に記載のとおりです。現在の指名・報酬委員会の構成は業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレートガバナンス体制の概要)に記載のとおりです。

【独立役員関係】

独立役員の人数

5名

その他独立役員に関する事項

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

詳細は、「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照下さい。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数は以下のとおりであります。

- 1 監査等委員でない取締役(うち社外取締役)
 - (1) 報酬等の総額: 283(30)百万円
 - (2) 報酬等の種類別の総額
 - ・基本報酬: 203(25)百万円
 - ・賞与(短期インセンティブ報酬): 34(-)百万円
 - ・株式報酬(業績連動型中長期インセンティブ報酬): 23(-)百万円
 - ・株式報酬(固定型中長期インセンティブ報酬): 22(4)百万円
 - ・対象となる役員の員数: 7(3)人
- 2 監査等委員である取締役(うち社外取締役)
 - (1) 報酬等の総額: 68(26)百万円
 - (2) 報酬等の種類別の総額
 - ・基本報酬: 63(23)百万円
 - ・賞与(短期インセンティブ報酬): -(-)百万円
 - ・株式報酬(業績連動型中長期インセンティブ報酬): -(-)百万円
 - ・株式報酬(固定型中長期インセンティブ報酬): 4(3)百万円
 - ・対象となる役員の員数: 6(4)人
- 3 合計(うち社外取締役)
 - (1) 報酬等の総額: 351(57)百万円
 - (2) 報酬等の種類別の総額
 - ・基本報酬: 267(49)百万円
 - ・賞与(短期インセンティブ報酬): 34(-)百万円
 - ・株式報酬(業績連動型中長期インセンティブ報酬): 23(-)百万円
 - ・株式報酬(固定型中長期インセンティブ報酬): 26(7)百万円
 - ・対象となる役員の員数: 13(7)人

(注)

1. 上記には、当事業年度中に退任した取締役3名を含めております。
2. 当事業年度に係る当社の監査等委員でない取締役(社外取締役を除く。)3名に支給する賞与の目標及び実績は次のとおりです。財務指標については、連結売上高の目標は9,900億円、実績は9,706億円、連結営業利益の目標は430億円、実績は391億円となりました。また、派遣・BPOセグメントについては財務指標の目標を個別設定し、売上高、営業利益の目標達成率は平均99%となりました。非財務指標については、従業員満足度及びリスクモニタリングに関する目標を個別に設定し、概ね達成いたしました。また、業績と企業価値向上のために個別に課題を設定して取り組みました。以上の結果、当社の監査等委員でない取締役(社外取締役を除く。)3名に支給する賞与の支給係数は、あらかじめ定めた賞与の算定式に従い標準支給率を100%とした場合、36~75%となりました。
3. 株式報酬のうち、業績連動型中長期インセンティブ報酬(Performance Share)については、中期経営計画の目標値を指標としているため、当事業年度は実績はありません。
4. 株式報酬は、当事業年度に計上した役員株式給付引当金の繰入額であります。

5. 当社では、取締役の個人別の報酬等の内容は、委員長及び委員の過半数を独立社外取締役とする指名・報酬委員会による審議を経て、取締役会の決議により決定しております。指名・報酬委員会は、取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針と個人別の報酬等の内容の整合性を確認しつつ、各評価項目の評価結果の妥当性等を勘案したうえで算定式に当てはめ、当該算定式に従って算出される数値を確認するなど、取締役の個人別の報酬等の内容の決定過程の合理性その他の取締役の報酬等内容の決定に関する事項について詳細に審議を行った上で、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容を取締役に答申しました。取締役会は、報酬委員会の審議の過程と答申の内容を確認した上で、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容を決定したことから、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容は上記の方針(報酬ポリシー)に沿うものであると判断しました。

(ご参考) 監査等委員でない社内取締役の連結報酬等の総額等

1 水田 正道

(1) 報酬等の総額: 91百万円

(2) 役職会社区分: 代表取締役社長CEO

(3) 報酬等の種類別の総額

・基本報酬: 65百万円

・賞与(短期インセンティブ報酬): 11百万円

・株式報酬(業績連動型中長期インセンティブ報酬): 8百万円

・株式報酬(固定型中長期インセンティブ報酬): 6百万円

2 和田 孝雄

(1) 報酬等の総額: 78百万円

(2) 役職会社区分: 取締役副社長

(3) 報酬等の種類別の総額

・基本報酬: 52百万円

・賞与(短期インセンティブ報酬): 12百万円

・株式報酬(業績連動型中長期インセンティブ報酬): 7百万円

・株式報酬(固定型中長期インセンティブ報酬): 4百万円

3 高橋 広敏

(1) 報酬等の総額: 76百万円

(2) 役職会社区分: 取締役副社長

(3) 報酬等の種類別の総額

・基本報酬: 55百万円

・賞与(短期インセンティブ報酬): 8百万円

・株式報酬(業績連動型中長期インセンティブ報酬): 7百万円

・株式報酬(固定型中長期インセンティブ報酬): 5百万円

(注)

1. 株式報酬は、当事業年度に計上した役員株式給付引当金の繰入額であります

2. 報酬等の総額が1億円以上である者は存在しませんが、当事業年度の報酬ポリシー「情報等の開示方針」に従い、社内取締役(監査等委員である取締役を除く。)については、1億円以上である者に限ることなく、開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の役員報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項は、株主総会招集通知及び有価証券報告書で毎年開示しております。

【社外取締役のサポート体制】

コーポレートガバナンス・ガイドライン「第6章 取締役会の運営(6-3. サポート体制、6-4. 情報提供)」に記載のとおり、全ての社外取締役に対して、取締役会等の重要な会議資料を事前に配付し、また、重要事項の情報伝達を予め行ってあります。また、監査等委員である社外取締役に対しては、社外取締役の的確な判断に資するよう、経営に係る重要事項に関する情報を遅滞なく提供するほか、監査等委員会の職務を補助する事務局を設置し、監査等の職務に必要な情報の報告体制を整備しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
篠原 欣子	名誉会長	無し	勤務実績無し・無報酬	2016/6/17	定めなし

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数

1名

創業者である篠原欣子が就任しております「名誉会長」につきましては、あくまで名誉職としての位置づけであり、篠原が当社経営に関与することはありません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社は、「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」に記載の考え方に基づき、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用しております。また、取締役会の機能を補完するため、任意の指名・報酬委員会を設置し、取締役・グループ経営陣幹部の報酬及び候補者の決定に対する透明性と客観性を高め、取締役会の経営監督機能の強化を図っております。

< 取締役会 >

取締役会は、経営監督機能を担い、経営の基本方針の決定、グループ経営陣幹部の監督及び適切な内部統制システムの構築・運用の確保を主な役割・責任としております。一方、業務執行部門による迅速で機動的かつ果敢な意思決定を可能とするため、法令で定められた専決事項及び取締役会規程で定める重要な業務執行の決定以外の業務執行は、原則として代表取締役社長 CEO に委任しております。

意思決定の迅速化とともに、経営の監督と執行を分離し、取締役会の監督機能をより一層強化するというガバナンス方針のもと、2021年6月22日開催の定時株主総会を経て、取締役会は、監査等委員でない取締役6名(うち独立社外取締役3名)及び監査等委員である取締役3名(うち独立社外取締役2名)で構成され、独立社外取締役の比率は2分の1以上となっております。

< 監査等委員会 >

監査等委員会は、持続的な企業価値の向上に向けて企業の健全性を確保し、当社と株主共同の利益のために行動し、以下に掲げる職務を行うものと定めております。

- ・取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成

- ・会計監査人の選任及び解任並びに不再任に関する議案の内容の決定

- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)の選解任若しくは辞任又は報酬等についての監査等委員会の意見の決定

また、監査等委員会は、必要に応じて、内部監査部門に対して具体的な指示を行うことができ、監査等委員会と内部監査部門は、相互の連携体制を確保するため、適切な情報共有等を行っております。また、内部監査部門の重要な人事は、監査等委員会の同意を経て決定するものとし、監査等委員会による監査の実効性の確保しております。

なお、監査等委員会は、常勤監査等委員である社内取締役1名(林大介)と社外取締役2名(榎本知佐及び友田和彦)で構成されており、委員長は社外取締役である友田和彦が就任しております。友田和彦は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。

< 指名・報酬委員会 >

指名・報酬委員会は、取締役・グループ経営陣幹部の候補者の決定及び報酬の決定に対する透明性・客観性を高め、取締役会の経営監督機能の強化を図ることを目的とし、取締役会からの諮問を受け、以下に掲げる職務を行い取締役会に答申・提案しております。

候補者の決定に関する事項:

- ・株主総会に付議する取締役の選解任議案の原案の決定

- ・代表取締役社長 CEO(代表権と CEO 職)の選定

- ・代表取締役の解職の原案の決定

- ・代表取締役社長 CEO の後継者計画の策定

報酬の決定に関する事項:

- ・取締役・グループ経営陣幹部の報酬基準の作成

- ・取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬額の原案の決定

なお、指名・報酬委員会は、過半数を社外取締役とし、社内取締役1名(水田正道)、社外取締役3名(玉越良介、西口尚宏及び山内雅喜)で構成され、委員長は社外取締役である玉越良介が就任しております。

< コーポレートガバナンス委員会 >

コーポレートガバナンス委員会は、当社のコーポレートガバナンスに関する事項を審議することで、取締役会の経営監督機能の強化を図ることを目的とし、取締役会からの諮問を受け、以下に掲げる職務を行い取締役会に答申・提案しております。

- ・コーポレートガバナンスに関する基本方針

- ・取締役会、及び取締役会傘下の委員会の構成

- ・取締役会の実効性向上に向けた施策

- ・取締役会、及び取締役会傘下の委員会の実効性評価に関する基本方針

なお、コーポレートガバナンス委員会は、過半数を社外取締役とし、社内取締役2名(水田正道及び林大介)、社外取締役3名(玉越良介、山内雅喜及び友田和彦)で構成され、委員長は社外取締役である山内雅喜が就任しております。

< Headquarters Management Committee >

当社は、経営の監督と執行を分離し、執行責任の所在を明確にするため、執行役員制度を導入し、業務執行に関わる体制として、代表取締役社長 CEO の補佐機関として、当社グループの経営の基本方針及び重要な業務執行の決定を協議する会議体である Headquarters Management Committee(以下、「HMC」という。)を設置しております。取締役会から代表取締役社長 CEO に委任された重要な業務執行の決定は、この HMC の賛成決議を条件として、代表取締役社長 CEO が決定いたします。HMC 構成員は、当社グループの経営者の一員として取締役会から委任された重要な業務執行の決定及び業務執行の統括的な役割を担う者が選任されるべきとの考え方に基づき、代表取締役社長 CEO が原則、執行役員の中から人事案を作成し、指名・報酬委員会にて審議した上で、取締役会で承認しています。

さらに、HMCの下部組織として、5委員会(投資委員会・リスクマネジメント委員会・人事委員会・テクノロジー委員会・ジェンダーダイバーシティ委員会)を設置し、グループ内部統制システムの実効性向上を図っております。

投資委員会は、グループの投資全般に関する重要事項の審議を行うとともに、投資推進に関連した一連の知識、知見をグループの組織知に高めていくことを目的としております。リスクマネジメント委員会は、当社グループのリスク管理全般に関する審議を行います。人事委員会は、

当社グループの人事戦略および重要タレントの後継者計画等に関する審議を行います。テクノロジー委員会は、当社グループのテクノロジー戦略および関連する経営リソースの重要事項について審議を行います。ジェンダーダイバーシティ委員会は、パーソルグループの女性活躍推進戦略および関連する重要戦略について審議を行います。

各5委員会はHMCへの説明責任を持ち、その機能を補完・強化するものと位置付けております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

コーポレートガバナンス・ガイドライン「第2章 コーポレートガバナンスについての考え方(2-1. 基本的な考え方、2-2. 持株会社としての役割、2-3. 当社の機関構成)」に記載のとおりです。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会招集通知の早期発送及び早期WEB開示に努めております。 2021年3月期第13回定時株主総会における対応実績 1. 招集通知発送日 5月28日 2. WEB開示日 5月21日
集中日を回避した株主総会の設定	可能な限り集中日を回避した日程で定時株主総会を開催するよう努めております。 2021年3月期第13回定時株主総会における対応実績 開催日 6月22日
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を可能としており、招集通知に行使方法を記載する等、株主の利便性の向上に努めております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権行使プラットフォームに参加しており、機関投資家の議決権行使環境の向上に努めております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)を英文で作成し、ホームページへの掲載や東京証券取引所を通じた開示をしております。
その他	当社ホームページにおける決算データの掲載等を行っております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社IRの目的、基本方針、基本姿勢、情報開示の方法、業績予想及び将来の見通し等のIRポリシーを当社ホームページにて開示しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向け説明会を半期毎、年2回開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算情報、適時開示資料、決算説明会のスライド、株主通信等のIR資料を英文も含めて掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	グループ財務部に担当者を配置しております。	
その他	アナリスト・機関投資家への個別訪問を随時実施しております。また、海外投資家に対しては電話ミーティングを実施しており、個人投資家に対しては証券会社主催の会社説明会に参加するなどしております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、「はたらいて、笑おう。」をスローガンに、働くすべての人と組織が輝ける未来に向けて、仕事を通じた成長を支援しております。障害者・若年層・シニア層の就業支援、地方創生、子育て・介護などのライフスタイルに合わせた働き方を支援する取組みを実施しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社のホームページにて、ディスクロージャーポリシーを掲載し、情報をわかりやすく、公平かつ適時・正確に提供することを基本方針としております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他会社の業務の適正を確保するための体制に関する基本方針を定め、内部統制システムの整備・運用状況を絶えず評価し、必要な改善措置を講じるほか、この基本方針についても、経営環境の変化等に対応して不断の見直しを行い、一層実効性のある内部統制システムの整備・運用に努めております。

当社における「内部統制基本方針」は、当社ホームページに掲載しております。

https://www.persol-group.co.jp/assets/images/corporate/governance/corporate_governance/pdf/internal_controls_systems.pdf

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は反社会的勢力排除に向けた体制について、次のとおり定めております。

- (1) 当社グループは、反社会的勢力に対し、毅然とした態度で対応し一切の関係を遮断する。
- (2) 当社グループは、主管部署を定め、所轄警察署や特殊暴力防止に関する地域協議会等から関連情報を収集し不測の事態に備えるとともに、事態発生時には主管部署を中心に外部機関と連携し、組織的に対処する。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社は、投資者の投資判断に重要な影響を与える事実については、情報を迅速かつ公平に開示することを基本とし、情報の適時開示を行う体制を整えております。

1. 決定事実

決定事実は、取締役会において承認の後、情報取扱責任者がグループ財務部に開示の指示を行い、速やかに公表いたします。

2. 発生事実

発生事実(リスク情報を含む。)は、関連部署及び子会社が発生を認識した時点で速やかに代表取締役社長CEOに報告がなされ、開示の検討及び判定を行い、開示が必要な発生事実に関しては、情報取扱責任者に開示の指示がなされ、グループ財務部にて速やかに開示する体制としております。

3. 決算関連情報

決算関連情報は、四半期を含む決算内容及び業績・配当予想の修正等の情報を、グループ財務部が原案をとりまとめて報告を取締役に諮り、その承認を経て情報取扱責任者に対して指示がなされた後に、グループ財務部にて速やかに開示する体制としております。

凡例：  社長 CEO  社内取締役  社外取締役

