

Recruit Group Profile

2023

01

Introduction

CEOメッセージ	03
目次	04
経営戦略の概要	05
Simplify Hiring	06
Help Businesses Work Smarter	07
Prosper Together	08

まだ、ここにいる、出会い。より速く、シンプルに、もっと近くに。



いでこば ひさゆき

出木場 久征

代表取締役社長
兼 CEO

Inside Out

実はやってみたかった仕事は歴史を教えること。
勝者ではなく、実は敗者にこそ学びがあり、
そんな人々を深掘りした教科書を作ってみたい
のだとか。

リクルートグループは、「まだ、ここにいる、出会い。より速く、シンプルに、もっと近くに。」を企業ミッションに掲げ、世界中で「個人ユーザーと企業クライアントをより速く簡単につなぐサービスやプロダクトを提供し続けること」に取り組んでいます。不透明で流動的な経済・事業環境のもとでも、これこそが私たちの役割であり、果たすべき責任だと信じ、3つの経営戦略である、Simplify Hiring, Help Businesses Work Smarter, Prosper Togetherの実行に注力しています。

数年前は、テクノロジーの革新により今ある仕事がAI(人工知能)に奪われていくという悲観的な意見が多かったように感じます。ですが、私自身は最近のAIの進化を見ていると、これまで私たちが不可能と思っていたことを、AIによってより速く、より多く、可能にできる未来が近づいてきていると感じています。たとえば世界の労働市場では「とにかく人手が足りない」という声が圧倒的に大きく、先進国が抱える高齢化や、ワークライフバランスに関する考え方などの変化のスピードに、テクノロジーの進化が追いついていないようにも見受けられます。これに対し、AIと協働すること

で仕事探しを「ボタンを押す」くらい簡単にし、人々がより速く仕事に就けるようにすることで、我々はこの問題の解決に貢献できると考えています。

技術の進化により、なくなる仕事も出てくるとは思いますが、現代の私たちが想像もできないような新しい仕事も次々と生まれてくることでしょう。人々が今よりも少しでも希望に近い仕事に就くことができ、自分の好きなことにより多くの時間が使える豊かな未来になるように、私たちがグローバルで展開する人材マッチングサービスや、日本の業務・経営支援ツールであるSaaSを通して、一層貢献していきたいと考えています。

今後も、さまざまな変化にスピード感を持って対応しながら、経営戦略をひたむきに遂行することで、長期的な企業価値の向上を目指すとともに社会・地球環境への貢献を両立させ、すべてのステークホルダーとの共存共栄を果たしていきます。

BBCワールドニュース

CEOインタビュー

出木場がBBCワールドニュース「Talking Business with Aaron Heslehurst」に出演。リクルートグループがテクノロジーを活用しながら、どのように求職者の支援を行っているのか、また、すべての人々が仕事に就くための鍵として、雇用市場で障壁に直面する求職者への支援の重要性について語りました。



01

Introduction

- 03 CEOメッセージ
- 04 目次
- 05 経営戦略の概要
- 06 Simplify Hiring
- 07 Help Businesses
Work Smarter
- 08 Prosper Together

02

About Recruit Group

- 10 数字で見るリクルートグループ
- 11 ビジョン・ミッション・バリューズ
- 12 価値創造の歴史
- 13 リクルートグループの事業体制
- 14 役員紹介
- 15 企業活動の重要な基盤
- 16 ESGの取り組みへの
社外からの評価

03

Our Business Units

- 18 HRテクノロジーSBU
- 20 マッチング&ソリューションSBU
- 22 人材派遣SBU

04

Our Impact

- 25 サステナビリティへのコミットメント
- 26 ESGイベントレポート
- 27 社会(S)
- 42 ガバナンス(G)
- 43 地球環境(E)
- 47 事業特性に応じた人権課題への
対応方針
- 48 インパクト創出の基盤
- 49 SDGsへの貢献

05

Reports Hub

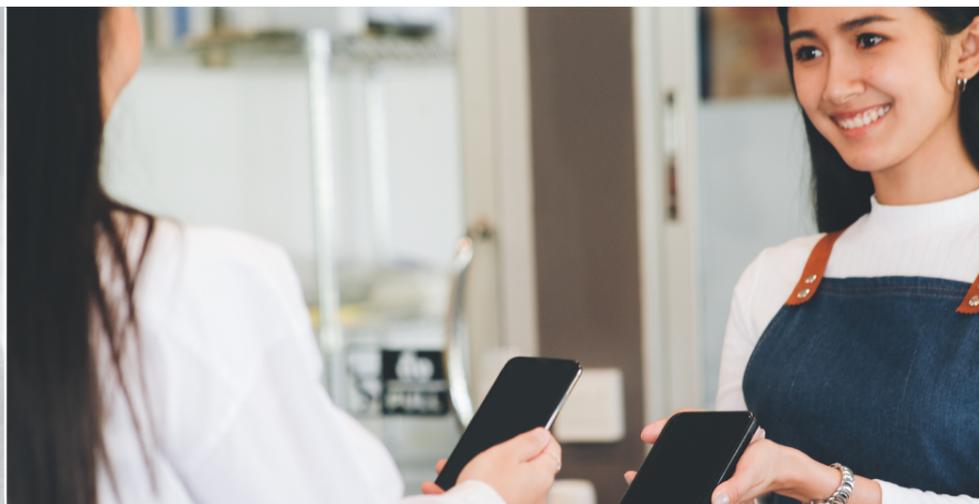
- 50 ESG Data Book
- 有価証券報告書
- 決算・制度開示
- 51 編集後記

私たちは、急速に変化するグローバル市場でいち早くビジネス機会を捉え、すべてのステークホルダーとの共存共栄を通じて持続的に企業価値を向上させるため、以下の3つの経営戦略のもとで経営理念の実現に取り組んでいます。



Simplify Hiring

人材マッチング市場における
プロセスの改善とスピードの圧倒的向上



Help Businesses Work Smarter

SaaSによる日本国内企業クライアントの
生産性および業績向上



Prosper Together

ステークホルダーとの共存共栄を通じた
持続的な成長

*経営戦略の詳細は、第63期有価証券報告書 第一部企業情報の「第2 事業の状況(P23)」よりご覧いただけます。

Simplify Hiringは、仕事探しや採用活動を、「ボタンを押す」くらい圧倒的に簡単にすることを目指すリクルートグループの経営戦略です。仕事探しや採用活動のプロセスには、手作業による非効率な工程が未だに多くあります。誰もができるだけ簡単に自分に合う仕事に就けて、採用に関わる方々が人間にしかできない重要な業務により多くの時間をかけられるようにすることは、世界中で進む高齢化などによる人手不足の解消にもつながると考えています。そのためのソリューションを、進化するAIやオートメーションの技術をうまく活用しながら提供していくことが、人材マッチング業界のリーダーである私たちの使命だと考えています。

現在力を入れて取り組んでいるのが採用プロセスの改善です。昨年1年間で、Indeed上では25億件以上の応募がありましたが、企業が応募した求職者に折り返しの連絡をしたケースは半数にも満たず、そこから実際に面接に進んだ方の割合はさらに低いことがIndeedのデータからわかっています。不満を抱える求職者と対応しきれない企業、その両者にとって採用プロセスがより良いものになるよう、私たちはマッチングの質とスピードを向上させる努力を進めています。

2022年度にHRテクノロジー戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)のプラットフォーム上で計測された1分当たりの採用決定数は平均23名で、前年と比較して30%増加しています。今後もプロダクトの改善を図り、1人でも多くの方の仕事探しをサポートできるように努めていきます。

いでこば ひさゆき

出木場 久征

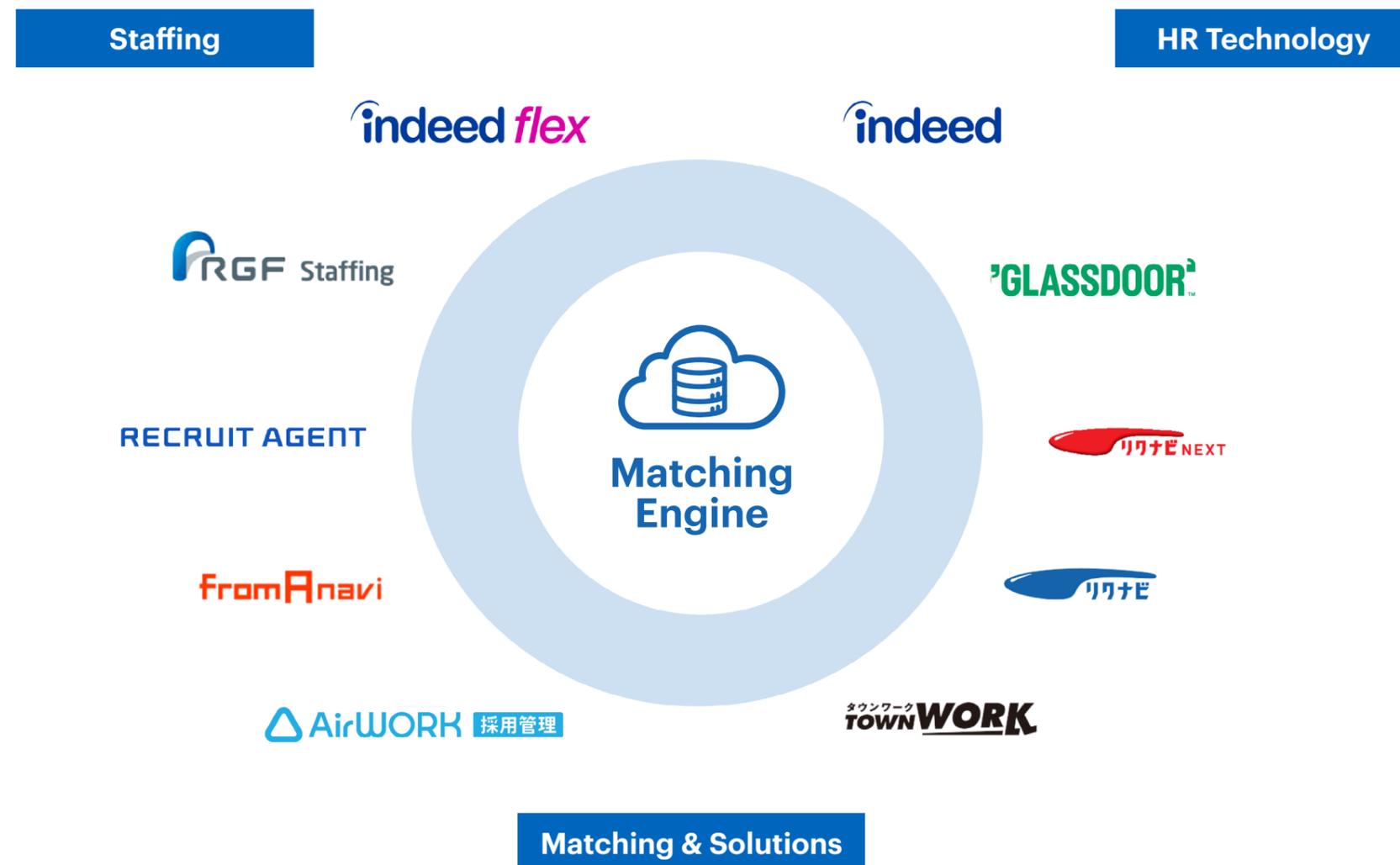
代表取締役社長
兼 CEO



2023年3月期第4四半期決算
説明会WebキャストSimplify
Hiring
2023年5月

[動画を再生する](#)

すべての戦略ビジネスユニット(SBU)でSimplify Hiringに取り組む



Simplify Hiringの実現には、SBU間そしてHR関連事業間の協業による人材マッチング市場全体へのアプローチが欠かせません。私たちは、リクルートグループが持つ企業クライアントとの関係性、ユニークなオンラインおよびオフラインのデータ、それをベースとした機械学習やAIのテクノロジーをフル活用して、グループ全体で取り組みを進めていきます。

たとえば、人材派遣事業とHRテクノロジー事業の協業によって派遣アプリのIndeed Flexが生まれ、マッチング&ソリューション事業の人材領域では、グループ全体で進化を続けるマッチングエンジンを活用することで、企業クライアントの多様な採用ニーズによりシンプルに対応できるようになりました。

マッチング&ソリューション戦略ビジネスユニット(SBU)は、データとテクノロジーを活用したマッチングプラットフォームの進化を通じて個人ユーザーと企業クライアントの最適なマッチングを実現するとともに、業務支援SaaS「Air ビジネスツールズ」の提供による企業の業務プロセス全体の効率化の推進を通じて、日本の企業クライアントの生産性と収益性の向上を目指しています。これが、すなわち私たちの長期戦略であるHelp Businesses Work Smarterです。

具体的には、基盤となる販促マッチングプラットフォームに、販売管理、決済機能、顧客管理、人事労務管理、資金管理といった企業クライアントの事業運営の効率化が可能なSaaSの「Air ビジネスツールズ」を組み合わせることで、ヒト・モノ・サービス・カネの流れを滞りなく円滑に循環・完結させるエコシステム*1の構築を進めています。このエコシステムを構成する企業クライアントの事業運営に不可欠なプロダクトやサービスをより多く利用してもらうことで、企業クライアントのライフタイムバリュー*2が増加し、当社の長期的な売上収益にもつながると考えています。

そして、私たち自身も、生産性と収益性の向上に努めています。テクノロジーを活用して生産性を高めることで、既存のマッチングプラットフォームの強さを磨き込むかわら、それをテコに、フィンテックサービスといった将来的に収益貢献の可能性のある新しい事業の基盤づくりに投資するなど、効率的な運営を行っていきます。それが、リクルートグループのミッションである「まだ、ここがない、出会い。」を、桁違いに速く、驚くほどシンプルに、もっと身近にすることにつながると考えています。

きたむら よしひろ

北村 吉弘

常務執行役員

兼 マッチング&ソリューション

事業担当

兼 株式会社リクルート

代表取締役社長



決算説明会Webキャスト

Help Businesses Work Smarter

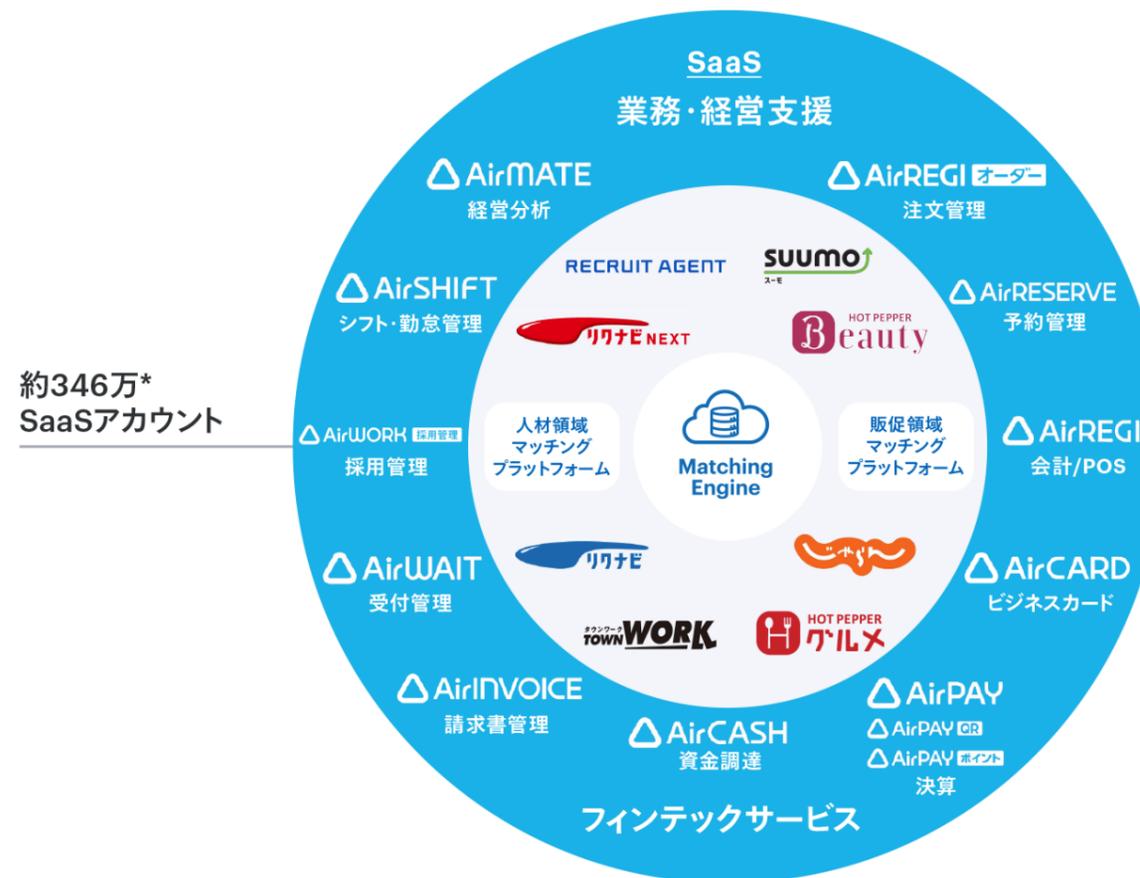
2023年5月

動画を再生する

Inside Out

最近釣りにドハマりしている北村さん。子どもの頃の愛読書は魚図鑑で、漁師に憧れていたそうです。

ヒト・モノ・サービス・カネの流れを滞りなく、円滑に完結・循環させる



約346万*
SaaSアカウント

*2023年9月末時点でマッチング&ソリューション事業が日本国内で提供する有料および無料のSaaSサービス別累計アカウント数であり、各サービス登録加盟店舗数および事業所数を指し、アクティブおよびノンアクティブを含みます。



ホットペッパービューティーが AirPAYと連携

2023年1月31日、ホットペッパービューティーはAirPayと連携し、オンライン決済機能「スマート支払い」を導入。予約時にユーザーが登録した決済用クレジットカード情報をもとにレジを介さず決済が完了できるようになりました。このように販促マッチングプラットフォームにSaaSの「Air ビジネスツールズ」を組み合わせることで、企業クライアントの事業運営に広くまたがって接点を持てるようになり、より長期的な事業成長への期待ができます。

*1 販促マッチングプラットフォームとSaaSからなるリクルートが提供する仕組みの圏内における人材・プロダクト・サービス・資金の流通・循環の様を、生態系になぞらえた表現。

*2 顧客当たりの中長期観点での当社プロダクトやサービスの利用数や収益の総量。

Prosper Together

リクルートグループは、ミッションである「まだ、ここにいる、出会い。より速く、シンプルに、もっと近くに。」の実現を通して、持続可能な社会へ貢献していきます。そして、Prosper Togetherを経営戦略として定め、ステークホルダーとの共存共栄を通じた持続的な成長を目指します。

不確実性が高まる中で持続的な企業価値向上を目指すためには、健全なガバナンスのもとで、企業活動全体を通じて社会や地球環境にポジティブなインパクトを与え、すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指す必要があると考えています。

当社グループが事業として携わる「仕事」は、人々にとって欠かせない生活基盤であるからこそ、この領域で事業を通じた社会インパクトを創出していきたくと考えています。たとえば世界では、3カ月間収入が無い状態が続くと約40%の人々が貧困に陥ってしまうことがわかっています*2。そこで、働きたいのに就業できない人を無くすことを目指して、求職者と仕事のマッチングを圧倒的に速くすることで失業期間の短縮に貢献します。

また、雇用市場にはマッチングの効率化だけではすぐに解決することが難しい、さまざまな就業への障壁が存在します。そこで、当社グループでは、テクノロジーとパートナーシップを活用してこの障壁を低減することで、あらゆる人々の就業機会を拡大し、その失業期間の短縮に貢献します。

これらの実現に向けて、2021年に、ESG(環境・社会・ガバナンス)について、5つの具体的な時間軸と数値目標を設定した「2030年に向けたサステナビリティへのコミットメント」を定めました。そして、ステークホルダーの皆様との対話やサステナビリティ委員会等での議論を通じて取り組みを加速するとともに、取締役会において目標の進捗を確認し議論をしています。

せなは あやの

瀬名波 文野

取締役 兼 常務執行役員
兼 COO

Inside Out

実はやってみたかった仕事は高層ビルの窓ふき。学生時代には、実際にアルバイトの面接にまで行ったけど、現場体験の際、強風で酔ってしまい、やむなく諦めたとか。



決算説明会Webキャスト
Prosper Together
2023年5月

[動画を再生する](#)

2030年に向けたサステナビリティへのコミットメント



環境

自社の事業活動およびバリューチェーン全体を通じた温室効果ガス排出量におけるカーボンニュートラルを達成する

事業活動におけるカーボンニュートラルを2年連続達成*3GHG削減目標がSBTiの認定を取得

社会 - ソーシャルインパクト

就業までに掛かる時間を半減する

ユーザーデータの分析を深化させ、就業までに掛かる時間の短縮に向けてプロダクトを進化

社会 - ソーシャルインパクト

雇用市場の障壁を低減し、3,000万人の就業を支援する

失業期間長期化の原因となる5つの障壁(学歴、犯罪歴、障がい、従軍経験、求職活動に必要なITや交通アクセス不足)に注力し、約390万人*4実現の採用を実現

社会 - 従業員

リクルートグループの上級管理職・管理職・従業員、それぞれの女性比率を約50%にする

女性管理職比率の3カ年目標*5達成に向けて取り組みを加速

ガバナンス

リクルートホールディングスの取締役および監査役全体の女性比率を約50%にする

取締役会の女性比率が約33%に上昇3カ年目標*5の達成如何を長期インセンティブ報酬*6の一部に連動

[2022年度の進捗の詳細を読む](#)



ESG Fireside Chat (座談会)
2023年7月

投資家の皆さま向けのオンラインイベント「ESG Fireside Chat(座談会)」を開催しました。ライブで質問に答えながら、2022年度の取り組みや進捗をより詳しくご紹介しています。

[投影資料や書き起こしを読む](#)

*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味する。また本ページに記載の数値は、すべて概数。

*2 出典: OECD「How's Life? 2020」に基づく、OECD加盟28カ国の数値。

*3 GHG排出量の数値は、すべてGHGプロトコルに基づき算定した概数。また、2021年度のGHG排出量、および回避したGHG排出量はSOCOTEC Certification Japanによる「独立した第三者保証」を取得している。

*4 2021年5月1日から2023年3月31日までの間に、採用シグナルの測定を通して、世界中の求職者および雇用主からIndeed上で報告された就業データに基づく。学歴、犯罪歴、軍隊経験、障がいの有無、または求職活動のために必要なパソコンやインターネット等を持っていないという雇用市場の障壁のうち、少なくとも1つに直面した求職者の就業数の累計。

*5 従業員における女性比率目標については2022年4月1日時点から2025年4月1日時点までの実績、取締役会構成員における女性比率については2022年7月1日時点から2025年7月1日時点までの実績を対象とする。

*6 長期インセンティブ BIP信託(株式)報酬の一部として設定し、3カ年目標の達成如何によって支給有無を決定する。

02

About Recruit Group

数字で見るリクルートグループ	10
ビジョン・ミッション・バリューズ	11
価値創造の歴史	12
リクルートグループの事業体制	13
役員紹介	14
企業活動の重要な基盤	15
ESGの取り組みへの社外からの評価	16

グループ従業員数
5.8万人^{*1}

サービス展開国
60カ国以上

創業
63年

売上収益 3.42兆円^{*2}

調整後EBITDA 5,450億円^{*3}

海外売上比率
57.2%^{*2}

女性管理職比率
39%^{*4}

*1 2023年3月末時点

*2 2022年4月1日から2023年3月31日までの連結業績

*3 調整後EBITDA: 営業利益+減価償却費および償却費(使用権資産の減価償却費を除く)+株式報酬費用±その他の営業収益・費用

*4 管理職の女性比率は、リクルートホールディングス、全SBU統括会社および各SBU配下の主要子会社について集計。管理職は、部下を持つすべての管理職。

基本理念

私たちは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現を目指します。

ビジョン

目指す世界観

Follow Your Heart

一人ひとりが、自分に素直に、自分で決める、自分らしい人生。本当に大切なことに夢中になれるとき、人や組織は、より良い未来を生み出せると信じています。

ミッション

果たす役割

まだ、ここにはない、出会い。 より速く、シンプルに、もっと近くに。

私たちは、個人と企業をつなぎ、より多くの選択肢を提供することで、「まだ、ここにはない、出会い。」を実現してきました。いつでもどこでも情報を得られるようになった今だからこそ、より最適な選択肢を提案することで、「まだ、ここにはない、出会い。」を、桁違いに速く、驚くほどシンプルに、もっと身近にしていきたいと考えています。

バリューズ

大切にしている価値観

新しい価値の創造

Wow the World

世界中があっと驚く未来のあたりまえを創りたい。遊び心を忘れずに、常識を疑うことから始めればよい。良質な失敗から学び、徹底的にこだわり、変わり続けることを楽しもう。

個の尊重

Bet on Passion

すべては好奇心から始まる。一人ひとりの好奇心が、抑えられない情熱を生み、その違いが価値を創る。すべての偉業は、個人の突拍子もないアイデアと、データや事実が結び付いたときに始まるのだ。私たちは、情熱に投資する。

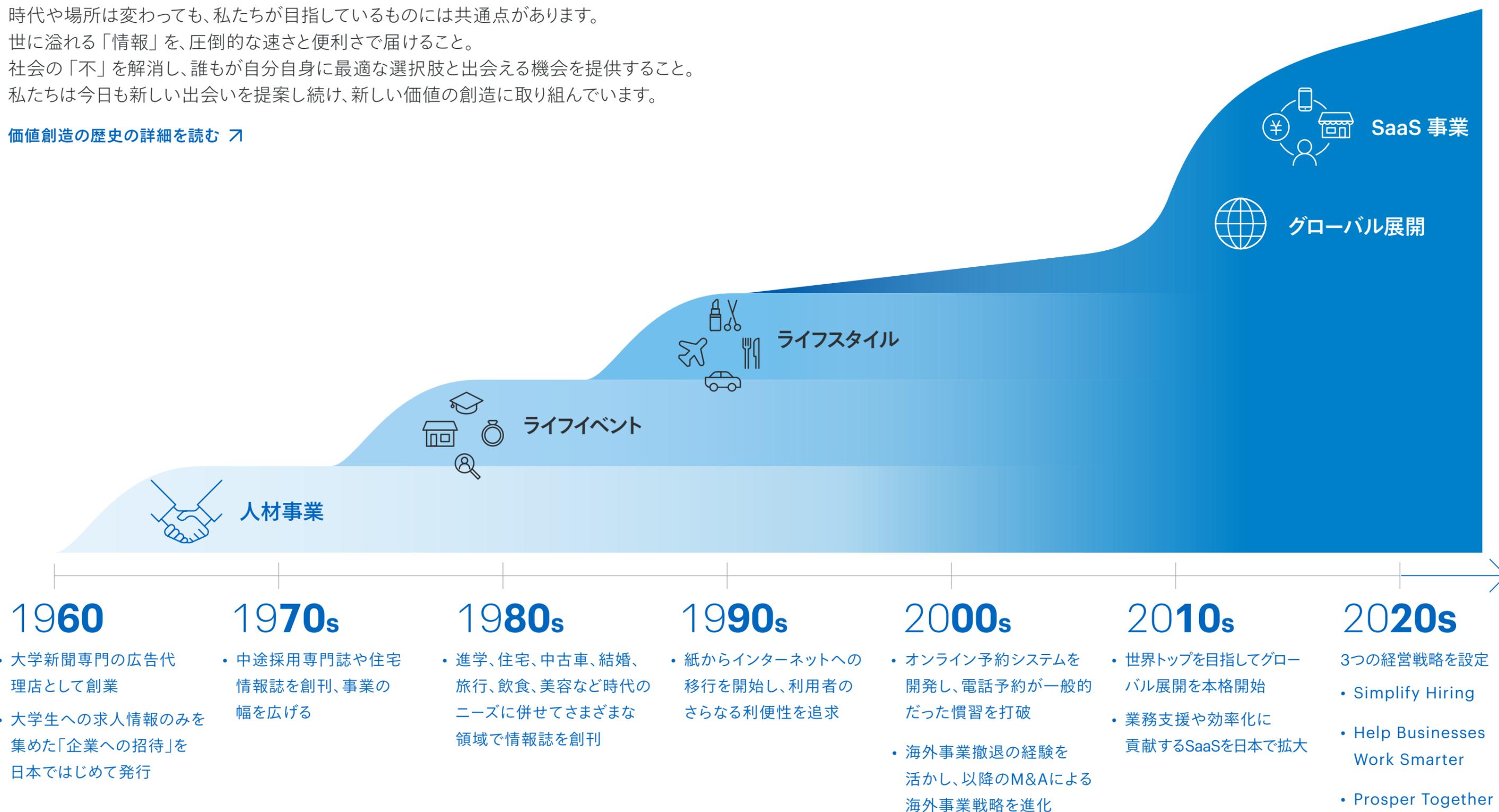
社会への貢献

Prioritize Social Value

私たちは、すべての企業活動を通じて、持続可能で豊かな社会に貢献する。一人ひとりが当事者として、社会の「不」に向き合い、より良い未来に向けて行動しよう。

時代や場所は変わっても、私たちが目指しているものには共通点があります。
 世に溢れる「情報」を、圧倒的な速さと便利さで届けること。
 社会の「不」を解消し、誰もが自分自身に最適な選択肢と出会える機会を提供すること。
 私たちは今日も新しい出会いを提案し続け、新しい価値の創造に取り組んでいます。

[価値創造の歴史の詳細を読む](#) 



1960

- 大学新聞専門の広告代理店として創業
- 大学生への求人情報のみを集めた「企業への招待」を日本ではじめて発行

1970s

- 中途採用専門誌や住宅情報誌を創刊、事業の幅を広げる

1980s

- 進学、住宅、中古車、結婚、旅行、飲食、美容など時代のニーズに併せてさまざまな領域で情報誌を創刊

1990s

- 紙からインターネットへの移行を開始し、利用者のさらなる利便性を追求

2000s

- オンライン予約システムを開発し、電話予約が一般的だった慣習を打破
- 海外事業撤退の経験を活かし、以降のM&Aによる海外事業戦略を進化

2010s

- 世界トップを目指してグローバル展開を本格開始
- 業務支援や効率化に貢献するSaaSを日本で拡大

2020s

- 3つの経営戦略を設定
- Simplify Hiring
- Help Businesses Work Smarter
- Prosper Together

リクルートグループの事業体制

リクルートグループは、1960年に日本において大学新聞に企業の求人広告を掲載し、学生に求人情報を提供することから始まりました。創業以来、主に個人ユーザーと企業クライアントを結び付けるプラットフォームを創造・運営しています。

現在は、テクノロジーとデータを活用し、マッチングのさらなる効率性向上と高速化に注力し、グローバル市場で個人ユーザーに最適な選択肢を提供し、企業クライアントのさらなる業務効率化を支援しています。

また、HRテクノロジー、マッチング&ソリューションおよび人材派遣の3つの戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)ごとに統括会社を設置した経営体制により、各SBUが迅速に事業戦略を遂行すると同時に、グループ全体の3つの経営戦略をSBU間で連携しながら事業を遂行しています。

マッチング&ソリューションSBU

日本国内において、販促領域と人材領域のサービスを展開しています。販促領域では、住宅・美容・結婚・旅行・飲食などの多様な分野において、個人ユーザーと企業クライアントを結ぶマッチングプラットフォームを提供し、人材領域では、個人ユーザーの求職活動と企業クライアントの採用活動を支援するマッチングプラットフォームの運営と、人材紹介サービスなどを展開しています。そして、企業クライアントの業務負荷の軽減および生産性向上を支援するソフトウェア(SaaS)を提供しています。



HRテクノロジーSBU

IndeedとGlassdoorで構成され、求人情報サービスと企業情報サービスを60カ国以上で展開しています。両社は、上記サービスのほかにも、履歴書の開示、企業情報やそのレビュー、スケジュール設定機能を含むビデオ・電話面接等の一連の機能を通じて求職者を支援しています。企業クライアントへは、両社のプラットフォームを利用して求人広告の掲載と企業ブランディングを一気通貫で行えるようにし、多様な求職者へ効率的にアプローチすることを可能にしています。



人材派遣SBU

日本ならびに欧州、米国および豪州にて人材派遣サービスを提供しています。各国のマーケット特性に応じた組織編成ならびに権限移譲によって、それぞれのマーケットに最適な形で事業を推進し、最大の価値を提供しています。





峰岸 真澄 
代表取締役会長 兼
取締役会議長



出木場 久征 
代表取締役社長 兼 CEO



瀬名波 文野 
取締役 兼 常務執行役員 兼
COO



Rony Kahan 
取締役(非執行)



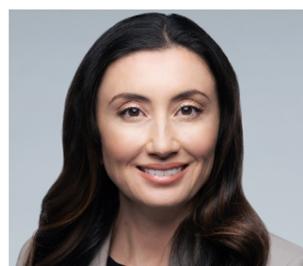
泉谷 直木 
取締役(社外・独立役員)



十時 裕樹 
取締役(社外・独立役員)



本田 桂子 
取締役(社外・独立役員)



Katrina Lake 
取締役(社外・独立役員)



長嶋 由紀子 
常勤監査役



西村 崇 
常勤監査役



小川 陽一郎 
社外監査役(非業務執行)



名取 勝也 
社外監査役(非業務執行)

取締役会メンバーのスキルマトリックス

氏名	専門性・経験を発揮できる分野							
	企業経営	財務・会計	法務・リスク マネジメント	グローバル ビジネス	テクノロジー	人材 ビジネス	ESG・ サステナビリティ	トランス フォーメーション
峰岸 真澄	●			●	●	●		●
出木場 久征	●			●	●	●		●
瀬名波 文野			●	●	●	●	●	●
Rony Kahan	●			●	●	●		●
泉谷 直木	●			●			●	●
十時 裕樹	●	●		●	●			●
本田 桂子	●	●		●			●	●
Katrina Lake	●			●	●			●
長嶋 由紀子	●					●		●
西村 崇				●	●	●		●
小川 陽一郎	●	●	●	●				●
名取 勝也			●	●	●			●

当社では、執行役員制度を導入しています。当社の執行体制については、2023年2月13日付「当社グループの新執行体制に関するお知らせ」をご参照ください。

私たちは、ステークホルダーとの共存共栄を通じて持続的な企業価値の向上を目指す上で重要となる企業活動の基盤を、ステークホルダーとの対話や、取締役会・各委員会等での議論を踏まえて特定しています。各テーマについては、取締役会の諮問機関である各委員会での審議を踏まえて、取締役会にて進捗確認をすることで、取り組みを推進・強化していきます。



コーポレート・ガバナンス

私たちは、取締役 兼 常務執行役員 兼 COO を、ESG推進を含めたコーポレート・ガバナンスの責任者と位置付けてこれを強化していきます。

[コーポレート・ガバナンス](#) [ESGコミットメント:ガバナンス](#)



人的資本

リクルートグループは、従業員の意欲を最大化することを改めて経営の重要テーマとし、人的資本の強化、特にダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン (DEI) と従業員エンゲージメントに重点的に取り組みます。

[詳細を読む](#)



企業倫理の徹底

リクルートグループでは、コンプライアンスを法令遵守の枠を越えて、企業と個人が適正な行動を行うことで社会的な期待や要請に応えていくことと位置付け、事業活動の大前提としています。

[企業倫理・コンプライアンス](#) [リクルートグループ倫理綱領](#) [内部統制](#)



データセキュリティ データプライバシー対応

私たちは、データセキュリティ・データプライバシーをリクルートグループのトップリスクとして設定し、保有するデータを重要性に応じて分類の上、事業内容・国や地域ごとの法規制や保護すべき情報資産の特性に応じて必要な体制や施策を整備しています。

[詳細を読む](#)



人権の尊重

私たちは、リクルートグループの役員と従業員、グループ会社の派遣サービスに登録している方々を直接の保護の対象と位置付け「[リクルートグループ人権方針](#)」を掲げ、テクノロジーの急速な発達のなかで影響を受ける人権の保護も含めて定めています。

[詳細を読む](#)



地球環境の保全

私たちは、すべての企業活動はあらゆる生命の生存基盤である地球環境が健全であってはじめて成り立つと考え、さまざまな活動を行っています。

[詳細を読む](#)

ESG指数の構成銘柄への組み入れ

リクルートホールディングスは、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が採用する、国内株式を対象とした6つのESG指数(インデックス)すべての構成銘柄となっています。

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



**FTSE Blossom
Japan Index**



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**



[その他に選出されているESG指数や詳細について読む](#)

ESGに関する社外表彰・評価

リクルートホールディングスおよびグループ会社各社の持続可能な社会・環境の実現に向けた取り組みに対し、各賞を受賞しています。



Sustainalytics ESG Regional Top Ratedに認定

ESG調査・レーティング・データ提供のリーディングカンパニーであるSustainalyticsの評価において、リクルートホールディングスは4,000社を超えるグローバル企業の中からESGのリージョナルのトップ・パフォーマーとして認定されました。



Forbes JAPAN「WOMEN AWARD 2023」において 3位を受賞

「企業の成長を見据えた女性の活躍推進」を行う企業や個人を表彰する本賞において、リクルートホールディングスはグループ企業各社で人的資本強化の取り組みを進めていることが評価され、約2,000社の日本企業の中で第3位を受賞しました。

[受賞の詳細はこちら](#)

ディスクロージャー
2023年度 優良企業



公益社団法人
日本証券アナリスト協会
The Securities Analysts Association of Japan

日本証券アナリスト協会が選ぶ 「ディスクロージャー優良企業」第1位に選定

経営陣のIRへの高いコミットメントや、ESG開示の充実とESGイベントの定期的な開催を行ったことで広告・メディア・エンタテインメントの業種で「ディスクロージャー優良企業」第1位に選定されました。

03

Our Business Units

HRテクノロジーSBU	18
マッチング&ソリューションSBU	20
人材派遣SBU	22

IndeedとGlassdoorをはじめとするオンライン求人・採用プラットフォームおよび企業情報サイトを60カ国以上で展開しています。これらのプラットフォームを通じて求職者には求人検索、履歴書の掲載、企業情報やレビューなど、求職活動を支援する一連の機能を、企業

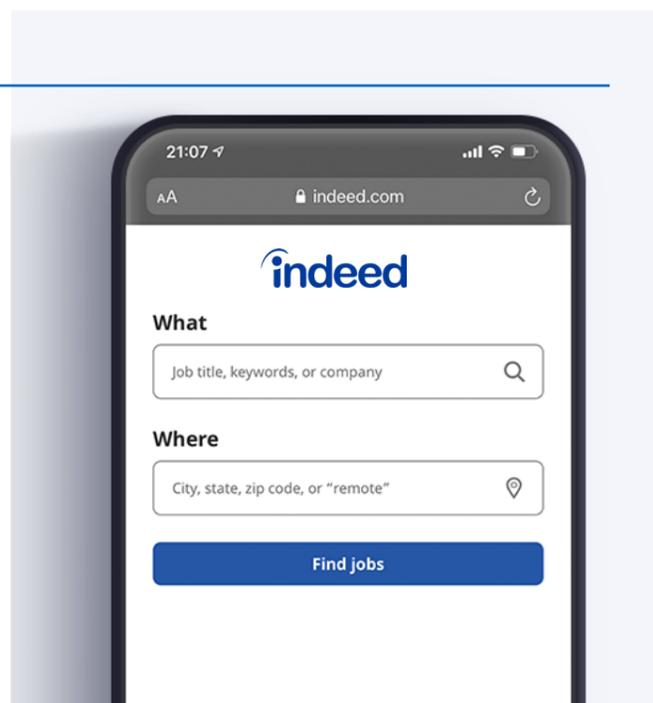
クライアントには求人広告の掲載、採用ブランディングや、人材ソーシングやスクリーニング、採用候補者とのやり取りや面接といった採用プロセスに関するサービスなどを提供しています。

Indeed

Indeedは毎月3.5億人以上のユニークビジターを持つ世界No.1の求人サイトです。Indeedは求職者を第一に考えており、求職者は無料で求人情報の検索、レジュメの投稿や企業研究をすることができます。

月間ユニークビジター数3.5億人以上

社内データに基づく2023年4月から9月にIndeedのウェブサイトを訪れたクッキーIDの月間平均数



Glassdoor

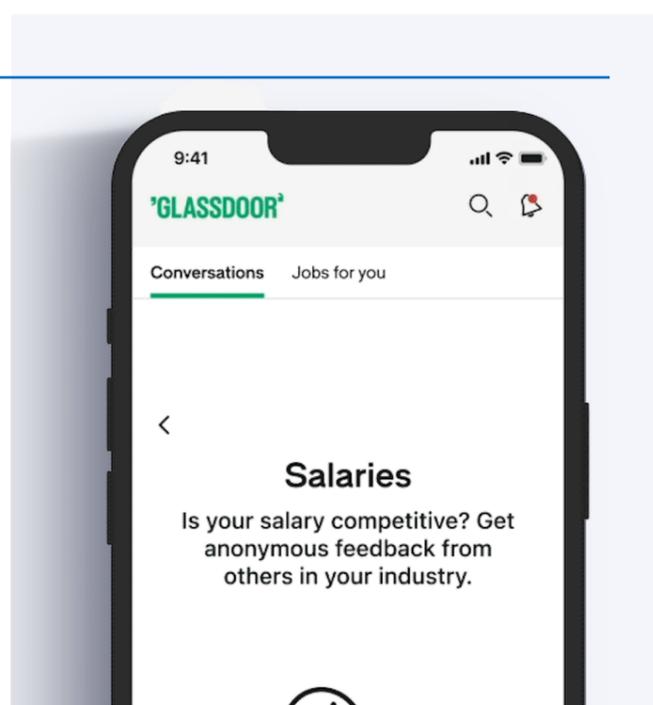
Glassdoorでは、最新の求人情報と数百万件のレビュー、口コミ、給与待遇を掲載しており、世界中の人々が自分の好きな仕事や会社を見つけるのを支援しています。

月間ユニークビジター数5,500万人以上

Google Analyticsを用いた社内データに基づく2022年10月から2023年3月までの期間におけるGlassdoorのウェブサイトを訪れたクッキーIDの月間平均数

レビュー、給与、インサイト数1.8億件以上

2023年10月時点

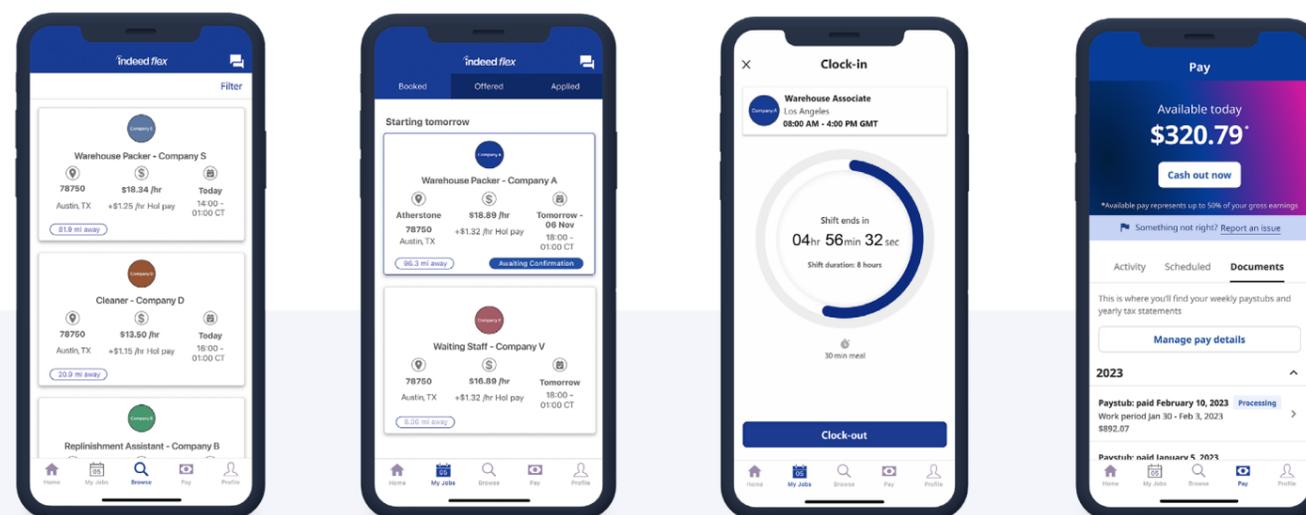


Indeed Flex

Indeed Flex(インディードフレックス)は、フレキシブルな働き方を求める人材を対象とした人材派遣プラットフォームです。現在、英国と米国で展開しています。

求人企業へのスタッフの派遣までにかかる工程をデジタル化することで、求職者が簡単に応募ができ

るだけでなく、仕事とのマッチングのプロセスが自動化されることで、より早く仕事を始めることが可能になります。また現在Indeed Flex上でシフト終了後数時間で給与を受け取れる「Instant Pay」の機能を一部の国で展開しており、好評を得ています。

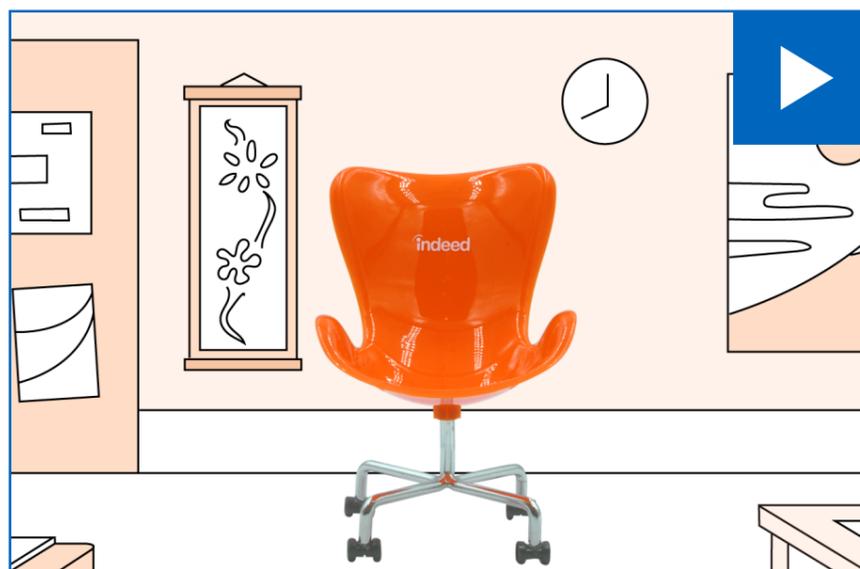


検索する

申し込む

働く

すぐに支払い



The orange chair

目の前に求職者がいるつもりで

すべての会議室に必ず1脚だけオレンジ色の椅子が置いてあります。これは、Indeedの理念の1つである「求職者第一主義」の象徴です。創業からまだ日が浅かったある日、当時のCTOが、このミッションを常にプロダクトの中心に据えるべきだと考え、何かを決断するときには必ず「求職者にとって何がベストか」と自問するようチームメンバーに働きかけました。そして、「この会議に求職者が同席していたとして、

私たちはその求職者に対して恥ずかしくない意思決定をしているのか？」を日々意識し続けるための仕掛けとして、オレンジ色の椅子をすべての会議室に置くようにしたのです。それ以来、このオレンジの椅子の存在はメンバーが常に求職者のことを一番に考えることにつながり、Indeedは約3.5億人以上の月間ユニークビジター数*1を誇るプラットフォームにまで成長しました。

*1 社内データに基づく2023年4月から9月にIndeedのウェブサイトを訪れたクッキーIDの月間平均数

Glassdoorが職場における活発な情報交換の実現を目指し、「口コミ」サイトから「コミュニティ」へと進化

2023年7月18日のリブランディングを経て、Glassdoorは職場に関する口コミが閲覧できる求人情報検索サイトから、職場についての情報交換が日々繰り広げられるコミュニティに生まれ変わりました。近年の職場環境の急速な変化により高まっていた「本音で語り合える場がほしい」という求職者、従業員、経営者からのニーズに応えるべく、特定の業界や企業で働く人とつながったり、仕事についてのアドバイスをもらったりすることができるコミュニティ「Bowl」での対話機能を新たに導入。年に数回、仕事を探すときに訪れるサイトから、毎日訪れる価値のあるコミュニティへと変貌を遂げています。

[詳細を読む](#) ➔



(動画は英語のみ)

「新しいGlassdoorは、働く人同士の情報交換、知識や意見の共有、コミュニティ形成のあり方を根本的に変えるものです。また企業も、より深く自社のことを理解できるようになり、企業ブランディングや職場環境の向上に役立てられます。」
(Glassdoor, CEO, Christian Sutherland-Wong)

IndeedとGlassdoor初の共同レポート『採用と職場に関するトレンドレポート2023』を発表

IndeedとGlassdoorのResearchチームが、「働く」にまつわるトレンドを共同発表しました。

[レポートハイライトを読む](#) ➔

Indeed FutureWorks 2023イベントレポート

2023年9月、米国ジョージア州アトランタで、AIが仕事に与える影響をテーマにイベントを開催しました。

[イベントレポートを読む](#) ➔

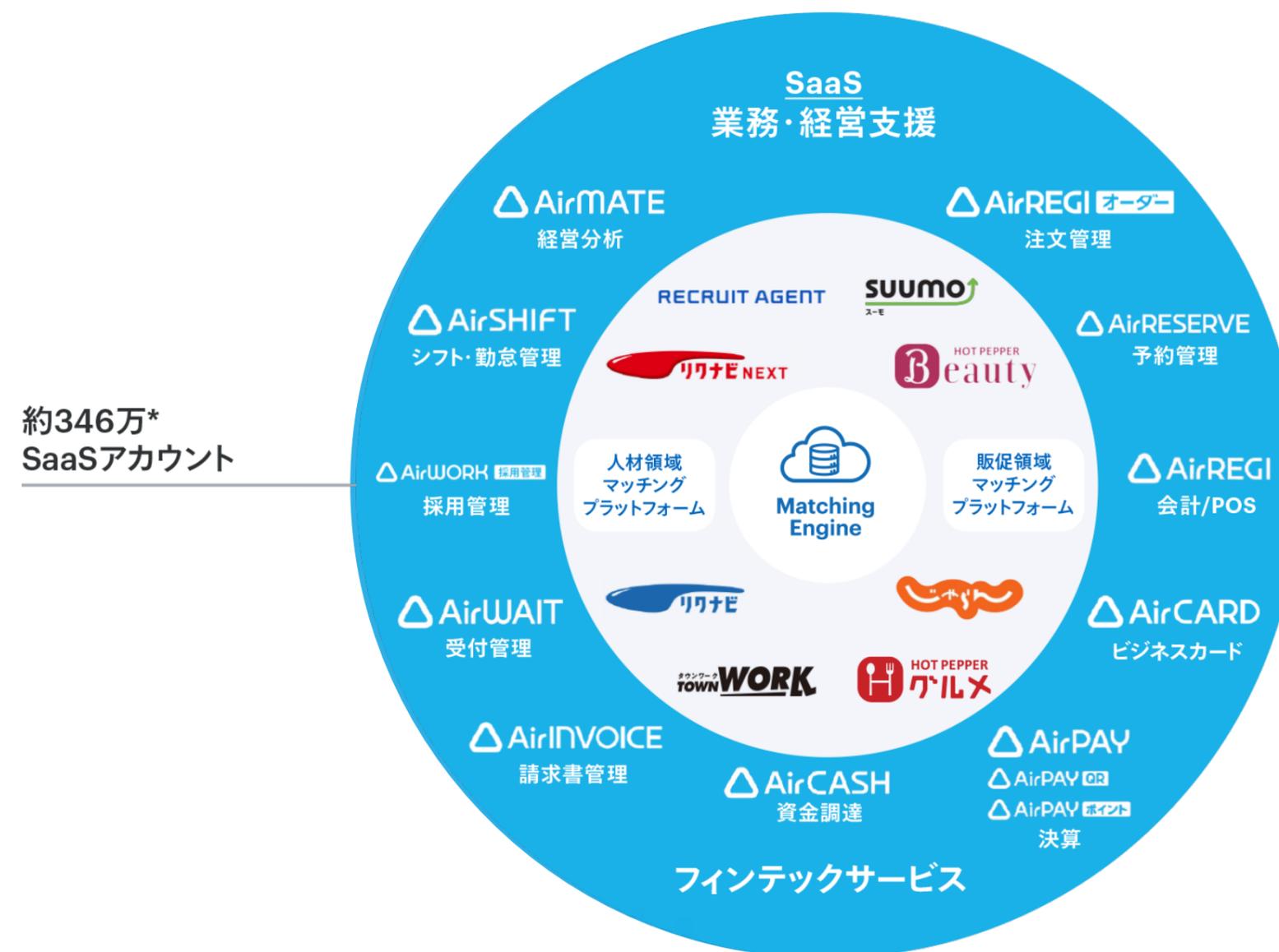
日本国内において、販促領域および人材領域の企業クライアントに向けた国内最大級のマッチングプラットフォームや人材マッチングサービス、「Air ビジネスツールズ」を中心としたSaaS(Software as a Service)を提供しています。

販促領域は、住宅、美容、旅行、結婚、飲食、その他の各事業分野に合わせた企業クライアントの集客・顧客管理、決済にわたる事業運営にかかる各種ソリューションを提供しています。

人材領域は、個人ユーザーの求職活動や、企業クライアントの採用活動を支援するマッチングプラットフォームの運営と、人材紹介サービス等といった人材マッチングサービスを展開しています。

加えて、両領域で、個人ユーザーと企業クライアントを結ぶマッチングプラットフォームと、テクノロジーやデータを駆使して業務運営の効率化を支援するSaaSを提供しています。

事業領域ごとのマッチングプラットフォームと業務効率を支援するSaaSを提供



*2023年9月末時点でマッチング&ソリューション事業が日本国内で提供する有料および無料のSaaSサービス別累計アカウント数であり、各サービス登録加盟店舗数および事業所数を指し、アクティブおよびノンアクティブを含みます。

「Air ビジネスツールズ」が10周年を迎えました

アナログで煩わしかった業務をデジタル化し、経営を支援することで、本来やりたかったことに時間が費やせるように。自分らしいお店づくり、思い描いた事業運営ができるように。すなわち「商うを、自由に。」をビジョンに、サービス提供開始から10年で予約、受付管理、会計、決済から人材採用、シフト管理、資金調達まで、17の業務・経営支援サービス*1を揃えるまでに進化した「Air ビジネスツールズ」。

最初のプロダクトである『Airレジ』のアカウント数は10年で70.9万件*2に、そして『Airペイ』のアカウント数も43.0万件*3と増加しました。アカウント数の増加とともにサービスからインフラに近い存在へ変わっていく責任を持ちながら、これからもまるで空気(Air)のように、普段は存在を意識させることはないけれど、必要ときにはしっかりと事業者寄り添い、事業を支えていく存在でありたいと考えています。

10周年ブランドサイト [🔗](#)

ブランドに共感し、共に市場を創ってくださった事業者の方々を通して「10年の歩み」を振り返るブランドサイトです。

リクルートがFinancial Times主催の Innovative Lawyers Asia-pacific Awardを受賞



法務が主導する専門チームが、1,800以上のプライバシーポリシーを一元管理する仕組みを構築し、組織変更や法律改正への迅速かつ確実な対応を可能にした取り組みが評価され、In-house: Innovation in Commercial & Strategic Advice部門で表彰されました。

*1 2023年4月時点

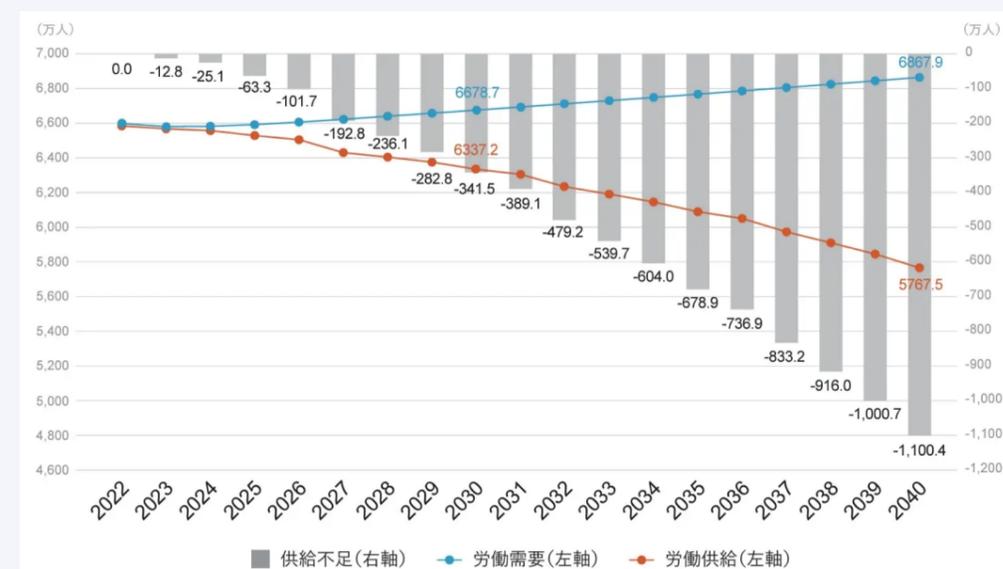
*2 2022年12月末時点

*3 2023年9月末時点

リクルートワークス研究所が「未来予測2040労働供給制約社会がやってくる」を発表

日本の人と組織に関する研究を20年以上続けてきたリクルートワークス研究所が今年発表した未来予測レポートが、国内の主要メディアで取り上げられるなど多方面で話題になりました。

レポートでは、日本はこのままだと、生活を維持する生活維持サービスの運営に大きく影響を及ぼしかねない、構造的・慢性的な労働供給不足に直面することが明らかに。2040年に日本が約1,100万人の労働供給不足に直面したとき、私たちの暮らしはどうなるのか。これを回避するために今何ができるのか。今後同じ課題に直面するであろう他の国々にも大きな示唆を与えるレポートとなりました。



[レポートハイライトを読む 🔗](#)

訪問美容サービスの未来を創る『ホットペッパービューティーアカデミー』

日本では、訪問美容サービスの需要が拡大しつつありますが、サービスを提供できる事業者も美容師も多くないのが現状です。高齢者、闘病中の方、子育て中の方などが、施設や自宅にしながら、ヘアサロンを選ぶように多くの選択肢から自分にぴったりの訪問美容サービスを選んで楽しめる未来に向けて、リクルートは独自のアプローチで訪問美容の普及を図っています。

[サービスの詳細について読む 🔗](#)





地域それぞれの強みを発揮し、多様な就業機会を世界中で提供する人材派遣SBUのブランドムービー

Local strength, global impact

人材派遣戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)は、個人と企業クライアントを結び付け、グローバルな人材派遣ネットワークを通じて多数の選択肢を提供しています。私たちが提供する社会的価値とは、世界中のさまざまな人々に「まだ、ここにはない、出会い。」を提供することと言っても過言ではありません。求職者に柔軟かつ多様な就労機会やキャリア形成の機会を提供すると同時に、企業に対してもニーズに合った人材を絶え間なく確保できるよう支援しています。展開地域は日本、欧州、北米、アジア太平洋を中心に世界中に広がり、製造業、医療、テクノロジーなど幅広い業界で人材派遣サービスを提供しています。事務職の派遣に加えて、IT、エンジニアリング、財務、法務など高い専門性を要する職種の人材派遣サービスも行っています。

日本

日本における人材派遣事業はあらゆる業界で幅広い職種の人材派遣サービスを提供しています。リクルートスタッフィング、スタッフサービスグループの2社で事業を展開しており、日本で人材派遣市場のリーディングポジションを獲得しています。リクルートスタッフィングは、主に東京、大阪、名古屋など大都市圏における事務職派遣などの分野において強い事業基盤を確立しています。スタッフサービスは、日本各地の地方都市における地元企業との強固な関係をベースに、事務職やエンジニアを含めたさまざまな職種を対象に派遣スタッフとしての就労機会を提供しています。

北米

米国における代表的な事業ブランドは、Staffmark GroupおよびCSI Companiesです。Staffmark Groupは、米国とカナダにおいて、大企業や中小企業に人材派遣サービスを提供しています。Staffmark, Advantage Resourcing, Advantage xPOなどの事業ブランドを通じて、求職者と企業クライアントを支援しています。CSI Companiesは、IT、金融、ヘルスケア、製薬など、幅広い業界の企業クライアントに向けて、事務職や専門家などの人材派遣サービスを提供しています。特に、米国南東部では専門家の派遣市場でリーディングポジションを獲得しています。

欧州

欧州においては、ベルギー、フランス、ドイツ、オランダ、イギリスなど主に欧州北西部の国・地域で人材派遣事業を展開しています。Start People、Unique、Secretary Plus、Bright Plus、USG Professionals、Advantage Resourcingなどの主要ブランドが、各地域で強力なネットワークを構築し、求職者と企業クライアントにサービスを提供しています。

アジア太平洋

RGF Staffing APEJを通じて、オーストラリアに加えて、ニュージーランド、香港、シンガポールなどアジア太平洋地域の5つの地域において企業クライアントに人材派遣事業を展開しています。Chandler Macleod, Peoplebank, Vivir Healthcare, ahs hospitality, OCG, Aurion, Leaders IT Servicesなど、人材派遣事業として定評のあるブランドを複数、幅広く有しており、求職者に対して、派遣スタッフとしてのさまざまな就労機会を提供しています。

雇用機会の創出・トレーニングを通じてインクルーシブな社会の実現を目指す「RGF Connect」を開始



RGF Connectを通じた取り組みのご紹介

求職者を第一に考え、その活躍を支援し、すべての人にとってより良い未来を築いていきたい。その思いが私たち人材派遣SBUの原動力であり、RGF Connectもそこから生まれたソーシャルプログラムです。RGF Staffingが2023年6月に展開を開始したこのグローバルプログラムは、『Bridging opportunities for all(すべての人々に機会を)』をテーマに、雇用機会の創出や教育・職業訓練を通じて、これまで公平な機会を得られなかった人々を支援することで、よりインクルーシブ(包摂的)な社会の実現を目指します。

RGF Staffingと世界各地の事業会社は、RGF Connectを通じてより多くの人々が有意義な仕事に就けるよう支援することで、より公正な社会の実現に貢献していきます。これまで人材派遣SBUの各事業会社単位で実施されていた取り組みをRGF Staffingのもとにまとめ、グローバル規模で推進することで、より大きなインパクトを生み出すことを狙いとしています。

さらに、RGF Connectは人材派遣SBUの従業員のリーダーシップスキル育成の機会にもなっています。半年間のプログラムの中では、各事業会社のチームが優先度の高い社会課題を特定し、どのようにトレーニングや就業の機会を提供するか、企画から事業計画、実行までを一環して担当します。このプロジェクトをリードする経験を通して、将来のリーダー候補は、社会課題をより深く理解し、解決までの道筋を立て、プロジェクトを管理する経験を積んでいます。

[RGF Connectの詳細について読む](#)



イヴォンヌ・マステンブルーク

Yvonne Mastenbroek
Chief Sustainability Officer
RGF Staffing

RGF Connectを通じて、障壁に直面する求職者の支援を

RGF Connectは、雇用市場の中でも特に支援が必要な、不平等に直面している求職者に焦点を当てた取り組みです。その内容は、女性の再就職支援から障がいを持つ方がやりがいのある仕事を見つける支援まで、多岐にわたります。また、RGF Staffingのグローバルネットワークがカバーする世界各地で、その地域の状況に最適な形で取り組みが進められています。

このように人材派遣SBU全体で世界中で不平等と闘い、雇用における障壁を低減する活動を行っていることは、すべての人にとってより良い社会を構築するための一助となっていると確信していますし、そのことを非常に誇りに思います。

[メッセージ全文を読む](#) (英語のみ)

RGF Connectの事例:

支援を必要とするコミュニティの学生に向けて、就業機会につながるテックインターンシップを提供

人材派遣SBUの事業会社の1つであるCSI Companiesが拠点を置く米国フロリダ州ジャクソンビルは有色人種の人々が多く居住しており、直接的な差別は減ってきているものの、教育や就業機会の面での格差がまだ根強く残っている地域です。CSI Companiesは、同コミュニティで困難に直面している学生を対象に、「CSI Connect」と呼ばれるCSI社内のIT運用業務を通してテクノロジー関連の仕事の経験を積む、実践的なインターンシップの機会を提供しています。

開始から1年、すでに30名がインターンシップを修了しています。今後は、テクノロジー教育に力を入れている地元の高校への出資、学生がテクノロジーに触れる機会の提供、大学でのIT関連の専攻選択の促進、大学在学中のインターンシップ機会の提供などを通して、プログラムの拡大を目指します。また、地域外への展開や、学生以外への対象拡大も検討しています。

[プロジェクトの詳細について読む](#) (英語のみ)

04

Our Impact

サステナビリティへのコミットメント	25
ESGイベントレポート	26
社会(S)	27
ガバナンス(G)	42
地球環境(E)	43
事業特性に応じた人権課題への対応方針	47
インパクト創出の基盤	48
SDGsへの貢献	49

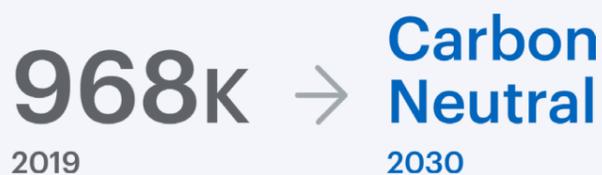
リクルートグループは「まだ、ここにはない、出会い。より速く、シンプルに、もっと近くに。」というミッションの実現を目指し、ESG、つまり環境(Environmental)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)について具体的な目標を示した「サステナビリティへのコミットメント」を設定し、2030年の目標達成に向けた取り組みを進めています。

E

nvironmental

気候変動

2030年度までに、自社の事業活動およびバリューチェーン全体で、カーボンニュートラルを目指す*1,2



S

ocial

ソーシャルインパクト

- 2030年度までに
- 就業までにかかる時間を半分に短縮する*3
 - 雇用市場における障壁に直面する累計3,000万人の就業をサポートする*4



S

ocial

人材

2030年度までに、上級管理職・管理職・従業員の女性比率を50%にする*5



G

overnance

コーポレートガバナンス

2030年度までに、監査役を含む取締役会構成員の女性比率を50%にする*6



*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数。

*2 カーボンニュートラルには、温室効果ガス排出量の削減に加え、残りの排出量のオフセットを含みます。事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(オフィスにて直接排出される温室効果ガス)、スコープ2(オフィスにて間接的に排出される温室効果ガス)の合計です。バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量は、スコープ1、2に加えて、スコープ3(スコープ1、2を除く間接的に排出される温室効果ガス)を含むすべてです。

*3 Indeedの求人プラットフォームで就業したユーザーが就職活動を始めた時点から、採用オファーを獲得するまでの期間です。

*4 当社グループが運営する求人プラットフォーム上の応募を通じた就業、当社グループが支援するNPO等の団体を通じた就業等を含みます。雇用市場における課題を見極めた上でさまざまな障壁の低減を行っていきます。

*5 上級管理職は、当社およびマッチング&ソリューションSBUにおいては執行役員/専門役員、HRテクノロジーSBUと人材派遣SBUにおいては主要子会社社長/重要機能トップを示します。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全SBU統括会社および各SBU配下の主要会社について集計しています。管理職は、部下を持つすべての管理職を指します。

*6 取締役会構成員は、取締役および監査役の合計です。

2030年度のゴールに向けた2022年度の進捗

リクルートホールディングスは、2023年7月4日にESG Fireside Chat(座談会)を開催。取締役常務執行役員兼COOでサステナビリティを担当する瀬名波文野と経営戦略・IR担当執行役員の荒井淳一が対談する形で、サステナビリティへのコミットメント - Prosper Together の2022年度の進捗をご報告しました。



ESG Fireside Chat (座談会)

株式会社リクルートホールディングス

瀬名波 文野

取締役 兼 常務執行役員 兼 COO

荒井 淳一

執行役員(経営戦略、IR)

通期決算でのご報告だけでは伝えきれない、現場の情熱や苦悩、コミットメントの実現に向けた挑戦を、本音でお伝えするオープンでインタラクティブな場となりました。

登壇した2名の掛け合いによるやり取りの中から、特に社会課題の解決に向けてどのように貢献していくのか、その取り組みについて話した場面を抜粋してお届けします。

ESGは「本業」。「事業とは別に、小さく良いことやります」ということではない。

事業の真ん中で、しっかりと利益を出しながら、社会にも貢献する。この両方をやりたいと思い、このゴールにしています。私たちはメーカーではないので、何十年も(収益源として)依拠できるパテントがあるわけではない。だから世界中から、いろんな人たちを集めて、新しい価値を作り、イノベーションを起こし続けなければいけない。そういう意味で、ダイバーシティは無くしてはならないもの。事業の「ど真ん中」だと思ってやっています。

「Data for Good.」

私たちにしかないデータで、社会を良い方向に変えるアクションにつなげたい

Indeedユーザーのアンケート回答結果に基づいて、「職場におけるウェルビーイング」をスコア化し公開。スコアが悪ければ、経営者としては「あれ、何かを改善しなきゃいけないな」と思い、アクションにつながる。毎月3.5億人以上の方々が使ってくれるプラットフォーム*1だからこそできる影響力で、社会変革を後押しするにはどうすればいいか、を考えています。

[ESG Fireside Chat\(座談会\)のレポートを読む](#) ➔

*1 社内データに基づく2023年4月から9月にIndeedのウェブサイトを訪れたクッキーIDの月間平均数



サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

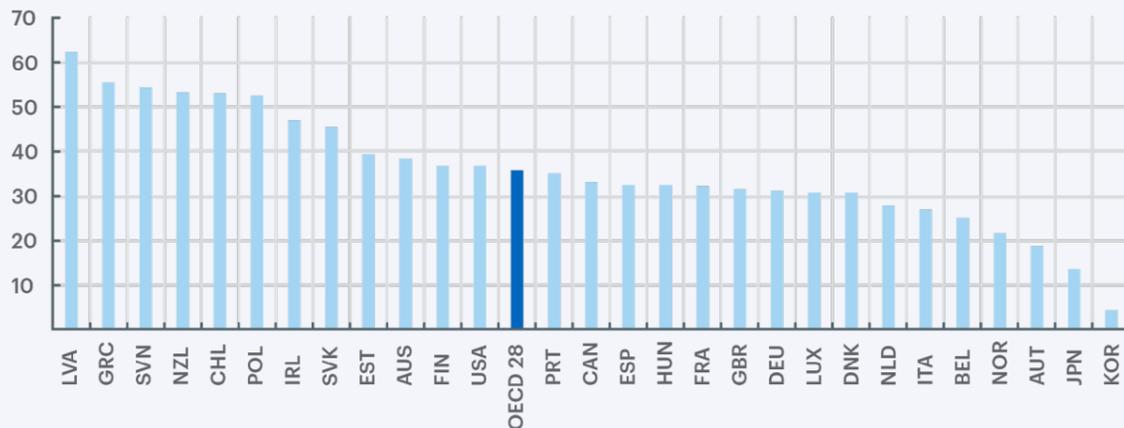
背景にある社会課題



世界の約40%の人々が、3カ月間収入がないと貧困に陥ってしまうリスクにさらされている^{*1, 2}

OECDによる報告書「How's Life? 2020」によると、OECD加盟国のうち、欧米をはじめとする多くの先進国を含む28カ国の平均値においてこのようなデータが示されています。この数字は、年収にかかわらず、失業などにより突然収入を失ってしまった場合に従来の生活水準を3カ月以上保つことができないと回答している人の割合です。とても多くの人々が、経済的に厳しい状況に置かれています。

OECD加盟28カ国で、経済的に厳しい状況に置かれている人々の割合



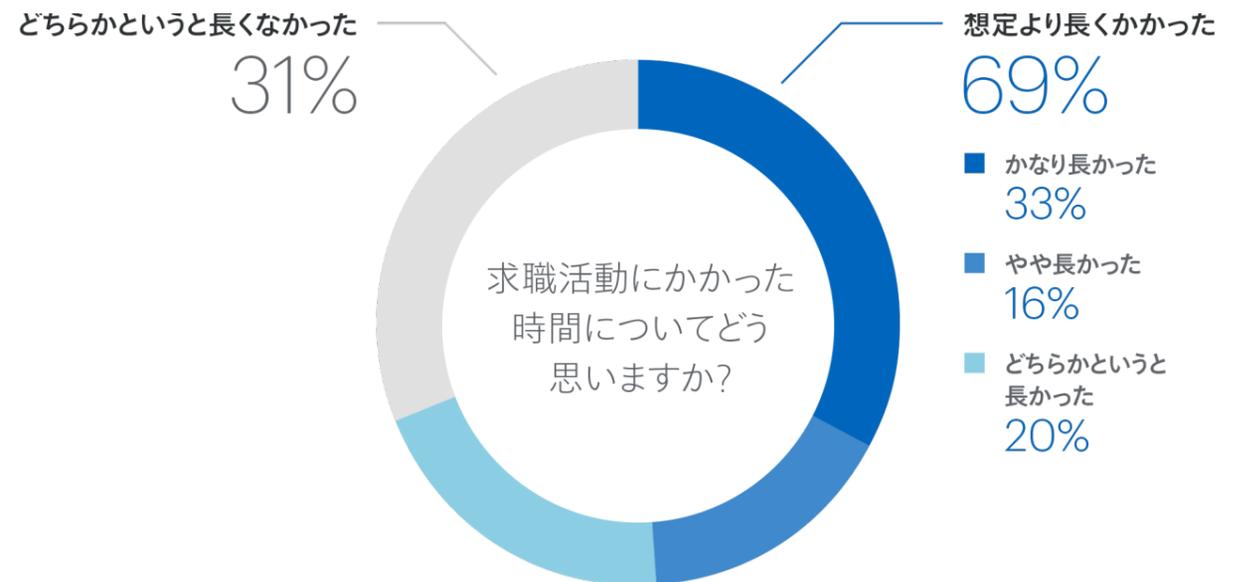
*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了するリクルートホールディングスの会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数。

*2 出典：OECD「How's Life? 2020」に基づく、OECD加盟28カ国の数値。

多くの求職者にとっては、スピードが重要 約半数が、生活水準を保てる期間よりも長く仕事を探している^{*3}

就業までにかかる時間について、求職者はどう感じているのでしょうか。Indeedが事業展開する30カ国を対象に実施したグローバル求職者サーベイ^{*3}によると、回答者の約半数が、生活水準を保てる期間よりも長い時間、

仕事を探していることがわかりました。また、仕事探しの期間については、回答者の約3分の2が「想定よりも長かった」と述べており、その約半数は「かなり長かった」と感じていることがわかりました。



就業までにかかる時間は、職種や年収帯で大きく異なる

さらにIndeed上のデータを分析することで、職種や年収帯によって、就業までにかかる時間が大きく異なることが分かってきています。

米国ではすべての仕事に共通して、年収が低い仕事に就く人は、年収が高い仕事に就く人と比べて、就業までにかかる時間が短い傾向が見えてきました。さらに、年収が低い仕事に就く求職者は、納得いくまで仕事探しをする余裕がない可能性も示されています。

この結果からも、人々の暮らしを支える基盤となっている仕事に就くまでの時間を短縮し、あらゆる求職者の就業機会の拡大を目指す私たちの取り組みが、持続可能で豊かな社会のためにポジティブなインパクトをもたらすことを物語っています。

*3 Indeedが事業展開する30カ国を対象に実施した求職者サーベイ調査に基づきます。

あらゆる人々の求職活動を、より速くシンプルかつ簡単に

世界中の多くの人々にとって「仕事に就く」ということは、日々の暮らしの経済的・社会的基盤を築くことに直結しています。そこで、世界で人材マッチング事業を展開するリクルートグループとして、この領域で社会へのインパクトを創出したいと考えています。まずは働きたいのに就業できない人を無くすことを目指し、テクノロジーで求職者と仕事のマッチングを圧倒的に速くすることで、失業期間の短縮に貢献していきます。

また、世界の雇用市場には、構造的な偏見(バイアス)やさまざまな障壁が多く存在しています。そして残念ながら、データやテクノロジーによってマッチングを効率化するだけでは、すべての求職者の仕事探しにかかる時間を短縮することはできません。そこでテクノロジーに加えて、NGOやNPO等とのパートナーシップを通し、雇用市場のバイアスや障壁を低減し、就業機会との出会いを増やすことで、人々がより良い仕事に就けるために取り組んでいきます。

すべての求職者がより良い仕事を得て、より良い生活を送れるために貢献することが、私たちが企業活動を通じて創出したい社会へのインパクトです。

就業までにかかる時間*2

2030年度までに、就業までにかかる時間を2021年度比で約半分に短縮することを目指します*2。



障壁に直面する求職者への支援*3

2030年度までに、世界の雇用市場で年齢・障がい・人種/民族・犯罪歴・学歴などさまざまな雇用市場のバイアスによる障壁に直面する3,000万人の就業をサポートします*3。



*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了するリクルートホールディングスの会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数。

*2 Indeedの求人プラットフォームで就業したユーザーが就職活動を始めた時点から、採用オファーを獲得するまでの期間。

*3 当社グループが運営する求人プラットフォーム上の応募を通じた就業、当社グループが支援するNPO等の団体を通じた就業等を含む。2030年度までに、雇用市場における課題を見極めた上でさまざまな障壁の低減を行っていきます。

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

就業までにかかる時間を半分にする

2022年度の進捗

就業までにかかる時間*2の短縮に向けては、企業クライアントが求人情報の掲載や候補者管理、面接や内定まで、すべての採用プロセスをプラットフォーム

上で完結できるようにプロダクトの進化に取り組んでいます。加えて、Indeed上で得られるデータをもとに、マッチングの質とスピードを向上し続けています。



就業までにかかる時間については、アンケートを通じてIndeedのユーザーが自己申告したデータを用いて計測した結果をもとに、2021年に「約15週間*3」と特定し、これを2030年までに半分にする取り組みを進めています。

スタートシグナルについては適切に計測ができるよう探求を続けているところです。具体的には、Indeed上での応募の開始やアカウント作成といったような、仕事探しの開始を意味するアクションデータの収集を進めています。

計測にあたっては、長期的には、アンケートではなくプラットフォーム上のアクションデータで就職活動の開始(スタートシグナル)とゴール(採用シグナル)を特定することを目指しています。就職活動のゴール(採用シグナル)については、長年データを蓄積してきたことで一定の精度で特定できるようになった一方で、

測定方法とプロダクトの進化を通して就業までにかかる時間を短くし、世界中の求職者と企業クライアントの支援に取り組んでいきます。

*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数です。

*2 Indeedの求人プラットフォームで就業したユーザーが就職活動を始めた時点から、採用オファーを獲得するまでの期間。

*3 2022年3月31日時点の基準値。2021年9月から2022年3月までの間に就業が確認できたデータから、統計上有効な数値として90%のユーザーが就業するまでにかかった期間を集計。

*4 Indeed上における求人掲載が(a) 14日未満で、(b) 2022年11月1日から2022年12月31日までの間に応募があった場合、雇用主がIndeedで採用するまでの日数に、Indeed上でスキルテスト(Indeed Assessments)を利用する場合とそうでない場合で、統計的に有意な差があることが明らかになりました。採用までの時間は、求人がIndeedに掲載された日から、雇用主がIndeedで候補者を採用したという理由で求人が終了した日までの差として定義しています。

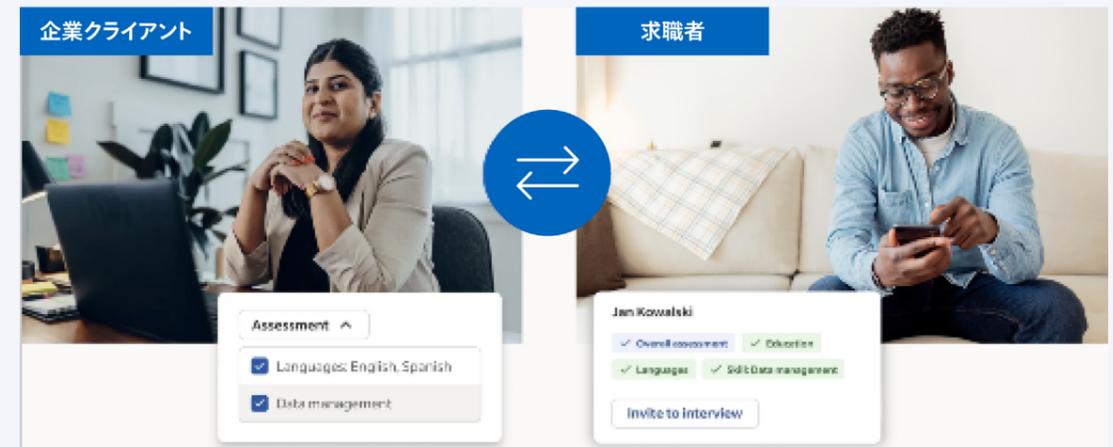
*5 採用プロセスを自動化することで、採用担当者が一般的に行う業務をおよそ70%削減しています。

プロダクト進化の取り組み

ケース 1: Indeed アセスメント

就業までにかかる時間の短縮には、求職者とそのスキルを必要とする企業とのマッチングの質とスピードの向上が不可欠です。Indeedアセスメントは、求職者がIndeed上でスキルテストを受けてその結果を履歴書に表示できる機能で

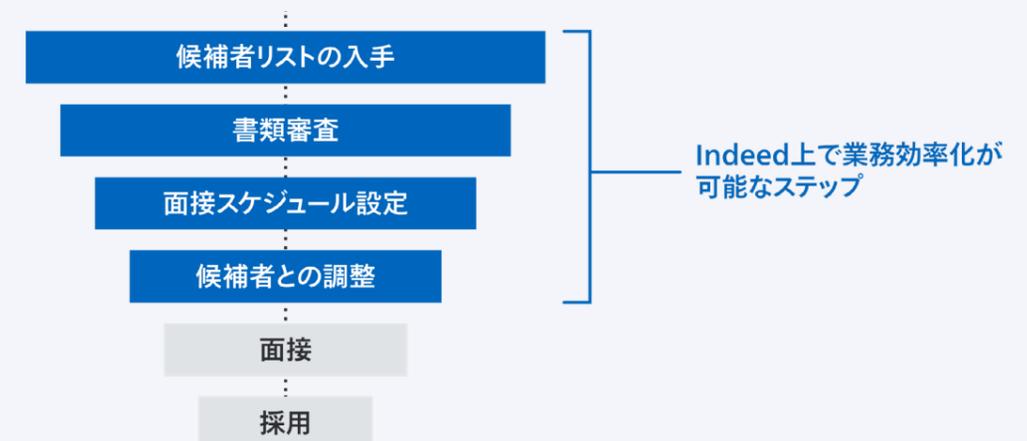
す。求職者は、このテストの結果を示すことでスキルを企業にアピールしやすくなります。企業がこの機能を応募者のスクリーニングに利用した場合、利用しなかった場合と比べて約16%も速く採用できるという結果が出ています*4。



ケース 2: Indeed採用プラットフォーム

企業クライアントは、Indeed採用プラットフォームを利用すると、候補者探しや書類選考、面接の日程調整などを自動化することができます*5。最大のポイントは、求職者が面接に進む要件を満たしているか否かを瞬時に判断して、クイックに面接

の日程調整を進めることです。これによって、通常は求職者が応募意向を示してから面接までに数週間かかる場所、Indeed採用プラットフォームを利用すると平均3日に短縮されています。



サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

3,000万人の就業を支援する

リクルートグループは、雇用市場に存在する構造的な偏見(バイアス)やさまざまな障壁を低減することで、あらゆる求職者の就業機会を拡大し、その失業期間の短縮に貢献します。

2022年度の進捗



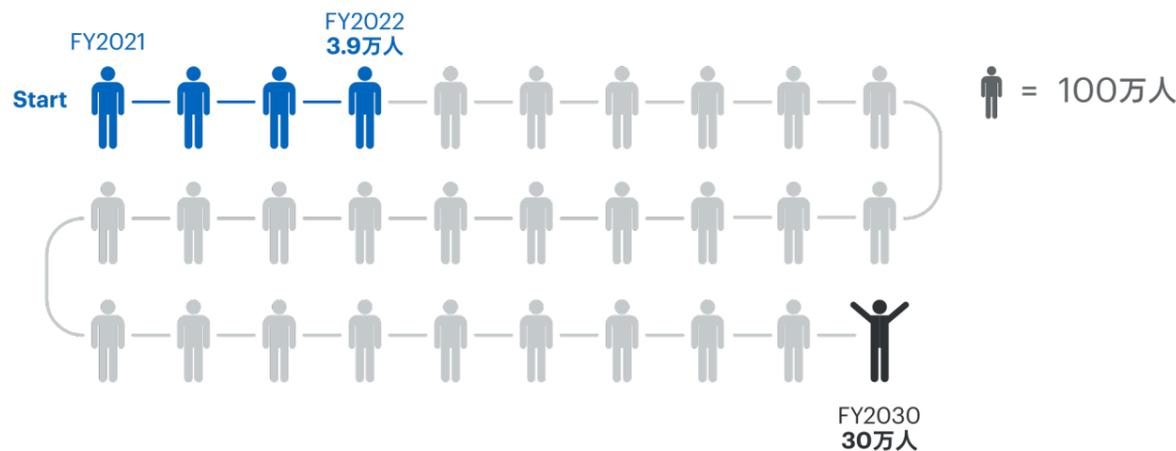
動画: Breaking Down the Barriers (英語のみ)

2030年度までに累計3,000万人の障壁に直面する求職者の就業を支援する目標に向けては、世界で共通した障壁となっている学歴や障がい、犯罪歴や従軍経験、求職活動のために必要なテクノロジーや交通手段へのアクセスを持っていないといった5つの障壁の低減に注力して取り組みました。

目標達成に向けた道のり

2022年度には、プロダクトの進化とパートナーシップを通じて*1障壁の低減に取り組み、累積約390万人*2の就業の実現を支援することができました。

今後はプラットフォームやサービスをさらに進化させることで、企業クライアントの中で高まる、インクルーシブ・ハイヤリング*3のニーズに応えていきます。



*1 当社のオンライン求人プラットフォームを通じた支援や、当社が協働するNPO等とのパートナーシップを通じた支援等を実施。当社は、2030年度に向けて今後新たに発生し得る雇用市場の障壁についても、その低減を目指した取り組みを更に追加する可能性があります。

*2 2021年5月1日から2023年3月31日までの間に、採用シグナルの測定を通して、世界中の求職者および雇用主からIndeed上で報告された就業データに基づきます。学歴、犯罪歴、軍隊経験、障がいの有無、又は求職活動の

ために必要なパソコンやインターネット等を持っていないという雇用市場の障壁のうち、少なくとも1つに直面した求職者の就業数の累計。

*3 社会の多様性を反映した職場を実現するために、公正性を高めた採用を実現するための企業の取り組みを示します。

*4 出典: Wendy Sawyer, Peter Wagner「Mass Incarceration: The Whole Pie 2020」(2020)

5つの障壁



学歴

大学など高卒後の学歴がない求職者は、十分なスキルがあるにもかかわらず採用されにくく、賃金や生涯年収にも影響を及ぼしている



犯罪歴

犯罪歴のある求職者は、選考通過や採用の連絡を受ける確率が50%以上低い*4

[取り組みを見る](#)



障がい

障がいのある求職者は、仕事探しにおいて障壁に直面する上、仕事をする上でさらなる苦労がある場合がある

[取り組みを見る](#)



従軍経験

軍隊生活から市民生活に移行しキャリアをスタートしたい退役軍人は、これまでのスキルや経験をうまくアピールできず仕事探しに苦戦するケースがある

[取り組みを見る](#)



求職活動の必須アイテム (ITアクセスや交通手段など)

インターネットへのアクセスや交通手段などの最低限必要な支援がないと、仕事探しや就業を始めるのが難しい求職者がいる

[取り組みを見る](#)

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

3,000万人の就業を支援する

学歴の壁を低減するための取り組み

米国で行われたある調査では、約6割の雇用主が、候補者に十分なスキルや経験があるにもかかわらず、大学など高卒後の学歴がないことを理由に不採用にしたことがあると回答しています*1。こうした学歴の壁が賃金や生涯年収にも多大な影響をおよぼしていることがわかっています。

そこでIndeedにおいて、企業が設定する求人票作成画面上で応募者のスクリーニング要件の推奨

項目から学歴に関する項目を外すテストを行ったところ、学歴を要件とせずに募集をする企業が増え、応募者も増えるという結果が出ました。

この結果を受けて全米の求人票作成画面に同様の設定を展開したところ、大卒資格を応募要件とする求人は37%減少し*2、大卒要件のない求人には約10%*3多くの応募が集まり、より良い採用につながる可能性が高まりました。



*1 出典: Accenture, Grads of Life, Harvard Business School「Dismissed by Degrees: How degree inflation is undermining U.S. competitiveness and hurting America's middle class.」(2017)

*2 米国のIndeedで、大卒資格を必須とするスクリーニング項目を含めなかった求人情報の割合は、2022年5月時点の22%から、2023年1月に14%へ減少しました(減少割合は37%)。

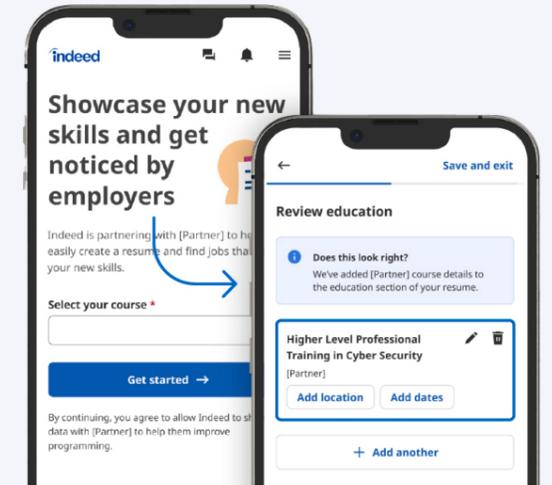
*3 特定の職種において、大卒資格を必須とした職種と比較し、大卒資格を必須としなかった職種の方が応募者数が10%増加しました。

*4 社会の多様性を反映した職場を実現するために、公正性を高めた採用を実現するための企業の取り組みを示します。

パートナーシップを通じたプロダクトの進化

一般的なレジюмеの項目は、大卒者向けに作られていることが多いため、実務や職業訓練プログラムを通じて得た経験やスキルを持つ求職者がその能力をレジюмеに反映しづらく、アピールすることが難しいケースが多くあります。

そこで当社では、職業訓練プログラムを開発する3カ国の4つの支援団体とパートナーシップを組み、より多くのプログラム修了者と採用企業がマッチングすることを目指し、「Skill Connect」の提供を開始しました。「Skill Connect」は、求職者がIndeed上で職業訓練プログラムの修了を登録すると、Indeedがプログラムで取得したスキルを特定し、Indeedのレジюме上に反映させます。これにより、Indeedはレジюмеの情報を用いて職業訓練を修了した



求職者とそのスキルを必要とする企業をマッチングさせます。加えて、採用企業はスキルに基づく候補者の検索も可能になります。*4はじさら

2023年度の挑戦

雇用市場の障壁を低減するための取り組みは、他のSBUでも加速しています。

リクルートでは、2011年より学校や地域の就労支援機関などで展開していた就労支援・キャリア教育プログラム「WORK FIT」を、2022年にはじめて受刑者向けに展開しました。再犯防止という課題の解決に向けて、女性刑務所において出所後の生活準備を促す受刑者向けプログラムを展開しています。

また、RGF Staffingは、教育プログラムや職業訓練、雇用機会の提供によって、これまで公平な機会を得られなかった人々の雇用における障壁を低減するプログラム「RGF Connect(英語のみ)」を2023年6月に開始しました。

今後もプラットフォームやサービスをさらに進化させることで、企業クライアントの中で高まる、インクルーシブ・ハイヤリング*4のニーズに応じていきます。

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

リクルートグループの人的資本経営



せなは あやの

瀬名波 文野

取締役 兼 常務執行役員
兼 COO

リクルートグループが創業以来、大切にしているビジョン・ミッション・バリューズの根幹にある基本理念は「一人ひとりが輝く豊かな世界の実現」です。それは「Follow Your Heart」、一人ひとりにとって、自分に素直に、自分で決める、自分らしい人生があるはずだという思いです。志や夢、欲求や情熱といった、いわば内発的な動機が解放されたとき、人や組織はもっとも大きな力を発揮し、人々がより良く生きられる、より良い未来を生み出せると私たちは信じています。

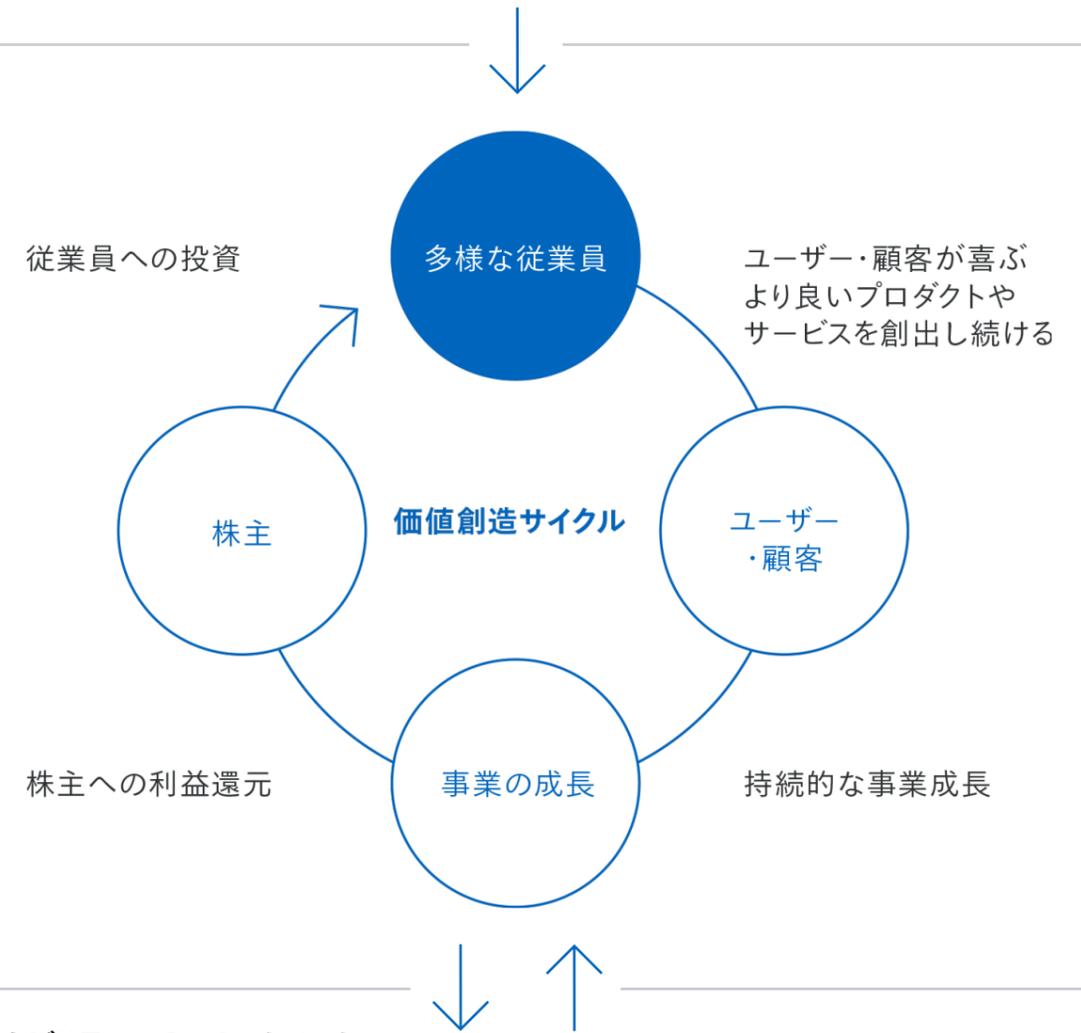
私たちは1960年の創業以来、階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、ジェンダー、年齢、政治的・その他の意見、国民的もしくは社会的出身、国籍、財産、性的指向、性自認、障がい、出生などを問わず、その違いを認め合いながら異なる意見を尊重することが新しい価値を生むということ揺るぎない信念としてきました。そして、多様な従業員の好奇心から生まれるアイデアや情熱に投資することで新たな事業やサービスを生み出し、成長を続けてきました。

そこで、多様な従業員の価値創造への意欲を最大化することをリクルートグループの経営の重要テーマと位置付け、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン (DEI) の推進に取り組んでいます。特に、国や地域を超えて共通の課題であるジェンダーの多様性については、2021年度よりグループ目標を定めて、さらに取り組みを強化しています。

一方で事業の成功に向けては、ビジネスモデルや事業戦略と人材・組織戦略と合致 (アライメント) させていくことが何よりも重要であると考え、当社がグループの基幹組織設計と主要ポストのサクセッション、DEI向上の方針をガバナンスした上で、組織人事に関する主要な権限をSBUに移譲し、事業戦略との接続を強化しています。

価値創造モデル

多様な従業員の好奇心や情熱を最大化する。情熱に投資する人的資本経営の仕組みと、それを支える企業文化の醸成、誰もが働きやすい職場環境を整備する



サステナビリティへのコミットメント

企業活動を通じて、社会の「不」(不便・不満・不安)や格差・不平等を解決し、地球環境・社会の持続可能性の向上に寄与するポジティブなインパクトをもたらすことですべてのステークホルダーとの共存共栄を実現する

基本理念

一人ひとりが輝く、持続可能で豊かな世界の実現

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

ダイバーシティ、エクイティ、 インクルージョン(DEI)の推進

リクルートグループでは、多様な従業員の価値創造への意欲を最大化することを経営の重要テーマと位置付け、DEIの推進に取り組んでいます。特に、国や地域を超えて共通の課題であるジェンダーの多様性については、2021年度よりグループ目標を定めて、さらに取り組みを強化しています

管理職の女性比率

2030年度までに、リクルートグループの上級管理職・管理職・従業員、それぞれの女性比率を約50%にすることを目指します。^{*2}

上級管理職

10% → 50%

2021 2030

管理職

39% → 50%

2021 2030

^{*1} 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数です。

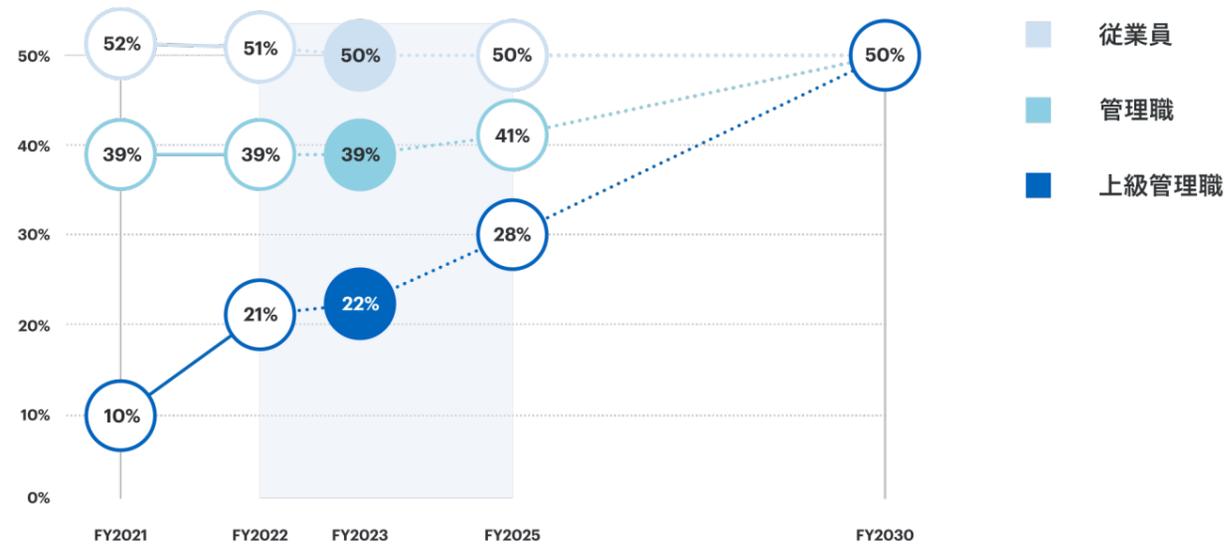
^{*2} 上級管理職は、当社およびマッチング&ソリューション戦略ビジネスユニット(Strategic Business Unit、以下SBU)においては執行役員/専門役員、HRテクノロジーSBUと人材派遣SBUにおいては主要子会社社長/重要機能トップを示します。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全SBU統括会社および各SBU配下の主要子会社について集計。管理職は、部下を持つすべての管理職。

^{*3} 従業員における女性比率目標については2022年4月1日時点から2025年4月1日時点までの実績を対象とします。

2022年度の進捗

3カ年目標^{*3}実現に向けて取り組みを加速

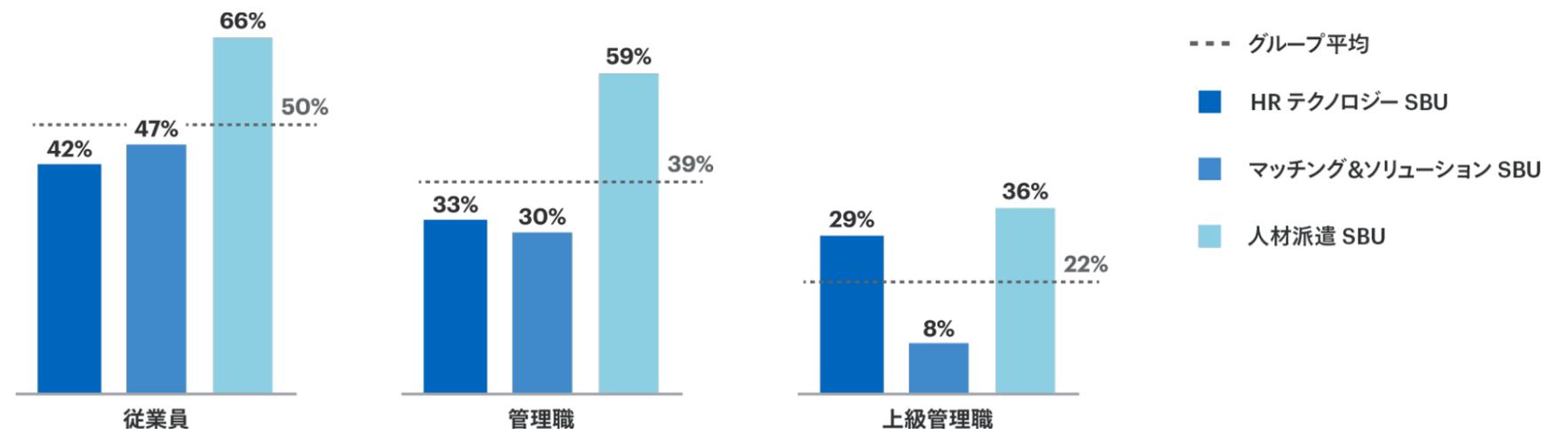
管理職の女性比率の向上に向け、2030年度の目標実現のマイルストーンとして3カ年目標を設定しました。



女性管理職比率の向上に向けては、各SBUにおいてそれぞれの環境や課題に即した施策を展開しています。人材派遣SBUは、従業員と管理職ではすでに女性比率50%を実現しており、残る課題は上級管理職のみです。一方で、主に日本でビジネスを展開するマッチング&ソリューションSBUと、女性比率が低いエンジ

ニア等のテクノロジー職種において課題があるHRテクノロジーSBUの女性管理職比率は目標実現に向けた途上であり、施策の強化に取り組んでいます。尚、親会社であるリクルートホールディングス単体では、2023年4月時点で、女性管理職比率50%を実現しています。

SBU毎の女性管理職比率(階層別)



社会(S): DEI推進

HRテクノロジーSBU

HRテクノロジーSBUでは、すべての求職者が簡単に仕事に就ける社会の実現に向けて、ジェンダーに加えて世代・人種・民族に関する目標を掲げています。また従業員だけではなく、プロダクトやサービス、サプライチェーンへの働きかけを通じて、社会全体のDEI推進にも取り組んでいます。

FY2022の進捗

インクルーシブ・インタビュー・ルール拡大を通してジェンダーバランスの改善へ

Indeedでは、昇格・昇進におけるジェンダー格差がほとんどないことから、採用におけるジェンダーバランスの向上が、ジェンダーパリティ実現に向けた鍵となります。そこで2021年より、採用時に候補者の多様性を実現した上で選考を開始するインクルーシブ・インタビュー・ルール(IIR)の適用を米国で開始しました。トライアルにおいては、IIRを適用したポストで、内定受諾者の女性およびジェンダーマイノリティ(URG*)の割合は半数以上に上昇しただけでなく、候補者が増えたことによって採用にかかる時間も短縮されるという成果が出ました。

そこで、2023年からIIRの適用をグローバル全体に拡大し、社外からの採用に加えて、社内の任用・異動などすべてのポスト検討に活用しています。この展開にあたり、全従業員に対してIIR研修への参加を義務付けることに加えて、採用チームがアンバサダープログラムを立ち上げ、IIRが効果的に活用されるように推進しています。またIndeed CEOであるChris Hyamsからのメッセージ動画を公開し、IIRの適用拡大のために属性を聞くアンケートに任意で回答することを呼びかけています。*2

IndeedがDEIの実現に向けて、IIRに加えて重視しているのが従業員主導のインクルージョン・ビジネス・リソース・グループ(IBRGs: Inclusion Business Resource Groups)です。

*1 Under Represented Genderの略で、ジェンダーマイノリティを指します。女性に加え、トランスジェンダー、ノンバイナリー、エイジェンダー、ジェンダー・ノンコンフォーミング、ジェンダー・フルイド、トランスピリット、ジェンダーキアの人々が含まれます。



Indeed CEO Chrisから候補者への動画メッセージ

現在、Black Inclusion GroupやiPride & Gender Identityなど、13カ国に11のIBRGsがあり、約5,000人の従業員が参加しています。IBRGsは、従業員のコミュニティとして、ネットワーキングやキャリア開発の機会を提供するだけでなく、インクルーシブな職場環境の実現やプロダクトの改善に向けて意見を提唱するといった重要な役割を担っています。またシニアレベルのリーダーが各IBRGのアドバイザーとして参加しており、当事者の意見や経験が社内の変化につながるよう支援しています。

Indeed Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB+)レポートを読む [🔗](#)

*2 IIRのグローバル展開にあたり、候補者に人口統計学的データを求めることが法的に認められている国では、Indeedは任意で、個人の属性情報について回答するアンケート(VSIQ: Voluntary Self Identification Questionnaire)を送付しています。

*3 2023年2月時点で371社の分析結果を公表しています。

多様なジェンダーの尊重へ。 自認性に配慮した福利厚生と移転手当の支給開始

Indeedでは属性にかかわらず、従業員が安心して、心身ともに健康に働ける環境づくりを第一に、各種の取り組みを推進しています。2023年7月には、米国でジェンダー・アファーマー・ケア(性別に配慮した医療)が受けられる州への転居を希望する従業員とその家族のために、移転手当の支給を開始しました。また、リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)に関わる診療のために州外の医療機関に通う必要がある従業員に対しての福利厚生も充実させています。

サプライヤー・ダイバーシティ・プログラムを通じた地域社会への貢献



Indeedは、2030年までに購買額の7%が多様な従業員を雇用するサプライヤーとの取引となることを目標として、プログラムを進めています。女性や有色人種、LGBTQ+、退役軍人、障がい者などの経営者支援を通して、地域の発展につながっています。

プログラムの詳細を読む [🔗](#)

Glassdoor、顧客のDEIを推進する新サービスEquity Xray™を開始

2022年にIndeedとGlassdoor共同で実施した米国での調査(英語のみ)によると、上司(もしくは上司となる可能性のある人物)がDEIの取り組みを支援していないと感じた場合、全体の約3分の2(62%)、18-34歳に限ると72%が内定辞退または退職を検討するといった結果が出ているように、DEI推進は仕事選びの重要な要素となっています。Glassdoor Equity Xray™は、数百万件に及ぶユーザーの口コミデータを活用して、ジェンダーや人種・民族など属性による企業満足度の違いを明らかにすることで、企業のDEIの実態に関する透明性の高い情報を求職者に提供しています。*3

Equity Xray™の詳細を読む [🔗](#)

社会(S):DEI推進

マッチング&ソリューションSBU

マッチング&ソリューションSBUのリクルートでは、DEIの推進を経営戦略の一環として位置付け、すべての従業員のキャリアや進化につながる働きがいと、誰もが自分らしく柔軟な働き方を選択できる働きやすさの両方の実現に取り組んでいます。

FY2022の進捗

ジェンダーパリティ実現に向けて、多様なリーダーシップの創出を目指す

社会の性別役割分担意識が根強い日本において、リクルートでは、一人ひとりの従業員が能力をいかんなく発揮できる環境・機会の提供を目指し、2006年から「働きやすさ」を推進する取り組みを進めてきました。結果として、勤続年数や育児をしながら働く従業員の男女比率の差はほぼなく、女性管理職比率も2023年に30%を超えました。

2021年のグループのジェンダーパリティ目標の発表を機に、「採用」「任用」「退職」といった従業員のキャリアパスにおけるジェンダー差を改めて分析し、「任用」に課題があることを特定。「管理職要件の明文化」などの取り組みを通じて、多様なリーダーシップの創出を目指すことで、女性をはじめとする多様な従業員が、働きがいを高めることのできる公正な職場づくりを行っています。

1. 管理職要件の明文化

固定的なリーダー像や働き方に関わるバイアスにとらわれず、従業員一人ひとりの強みや能力に基づいて管理職候補者を選出するために、管理職に求める要件の明文化を行いました。明文化を取り組んだ組織では、女性の課長職候補者が平均約1.7倍に増えたことに加え、男性の課長職候補者も平均約1.4倍に増え、候補者の多様性の拡大につながりました(2022年9月時点)。

[施策の詳細について読む](#)

2. コーチングプログラム

従業員の多様なリーダーシップ創出と、管理職の人材マネジメント力の向上を目的に、リクルートが長年行ってきた人材マネジメントの手法を形式知化しました。管理職や人事スタッフが従業員のコーチとなり、一人ひとりの違いを大切に「個をあるがままに生かす」マネジメントの実現を支援することで、最終的には管理職全員が、女性を含むより多様な人材のマネジメントを推進できるよう取り組んでいます。



[コーチングプログラムの詳細について読む](#)

3. ロジカルシンキング研修

任用の場面において、女性候補者は「ロジカルシンキング」が課題となる割合が高いことがわかりました。これは、論理的思考を学び実践する機会が不足しているためであると捉え、公正な機会を提供するために女性従業員向けのロジカルシンキング研修を実施しています。この研修を受講した従業員は、未受講の従業員に比べて管理職への任用比率が上がるという効果が見え始めています。

「Business for Marriage Equality」で婚姻の平等への賛同を表明

リクルートでは、2017年より配偶者やその家族に適用される福利厚生や社内制度を、同性パートナーやその子ども(パートナーが親権を持たない場合も含む)にも適用してきました。本キャンペーンへの賛同を通じて、一人ひとりが自分に素直に、自分らしい人生を自分で決められる社会の実現に向けて貢献することを表明しています。

[リクルートの婚姻の自由に向けた取り組みについて読む](#)

東大メタバース工学部開催の女子中高生向けキャリア形成支援イベントにリクルート社員が登壇

リクルートは、東京大学メタバース工学部のSTEM*1人材育成におけるダイバーシティ推進の趣旨に賛同し、人材・学び領域事業とテクノロジーのノウハウを活かしてキャリア形成に関する支援を行っています。2023年9月には、東京大学メタバース工学部が女子中学・高校で開催したイベントにリクルート社員が登壇し、自身の進路選択やキャリア選択などの体験談を伝えました。

[キャリアイベントの詳細について読む](#)

*1 STEM: 科学 (Science)・技術 (Technology)・工学 (Engineering)・数学 (Mathematics)

社会(S): DEI推進

人材派遣SBU

多様でインクルーシブな職場は、従業員の成長と相互理解を促進することで、事業成功に貢献します。人材派遣SBUでは、すべての従業員が自分のロールモデルを見つけられるように多様なリーダーに出会う機会を提供することで、インクルーシブな風土づくりを進めています。同時に、多様な人材のパイプラインの構築と人材育成プログラムを実施することで、これを長期的な取り組みとしていくためのシステムを構築しています。

FY2022の進捗

人材派遣SBUの女性比率は、すでに全従業員と管理職で50%を超えており、ジェンダーパリティ目標の実現に向けた主な課題は、上級管理職となっています。そのため、SBU各子会社でさまざまなリーダー育成プログラムの実施を進めています。

1. CEOチャレンジ

「CEOチャレンジ」は、実際の社会課題や事業課題をテーマに、ビジネス上の課題にいかに対処し解決するかを学ぶ、女性を含むシニアリーダーを対象としたリーダー育成プログラムです。参加チームは事業提案を通じて機会格差の解消や新しい働き方の提案、ダイバーシティ&インクルージョンの推進といった課題に取り組みます。また参加者に対しては、アイデアの具現化に向けてコーチングや戦略策定ワークショップ、メンターシップなどの支援が提供されます。

2020年の開始以降、9つのチームがプログラムに参加し、現在までに5つの提案が実際に事業として開始されました。

2. サクセションプランニング

人材派遣SBUは、主要子会社のCEOやSBU幹部といった上級管理職の後継者の育成計画と、候補者における女性の割合増加に向けて、取り組みを強化しています。上級管理職の候補者における多様性の状況は毎年モニタリングされ、女性候補者の数は着実に増加していることが確認されています。また、SBUは必要に応じてメンターシップやコーチング機会を提供しながら、360度評価の実施を通し、リーダーの支援に努めています。

3. Mentor Me

2023年に開始された「Mentor Me」は、女性リーダーとデジタル人材の育成を目指すグローバルメンターシッププログラムです。参加者が人材派遣SBU各社のシニアリーダークラスの女性とつながり、彼女たちの経験から学ぶことで、自身のキャリアについて新たな視点を得ることを目的としています。2023年2月の開始以降、合計80名以上の女性が参加を表明しています。

[Mentor Meについて詳しく読む](#) (英語のみ)

RGF Connect

「Opportunities for all(すべての人々に機会を)」をテーマに掲げるRGF Connectのプロジェクトを通じて、世界中の多様な職場の実現に貢献することを目指しています。

取り組み1: 障壁に直面するオーストラリアの女性にキャリアを築く道を提供



(動画は英語のみ)

RGF Staffing APEJは、就職活動の過程で障壁に直面しがちな女性が、自信を持ってキャリア形成できるように支援すること、さらにこれまでの採用慣習を変えていくことで、オーストラリアに住む女性がより幅広いキャリアの選択を得られるよう取り組んでいます。具体的には、企業に対して、属性などの要素で

はなく、本来その仕事に必要な経験やスキルに基づいて採用するよう働きかけています。そして、女性求職者に対しては、面接、適性診断やグループ研修、メンターシップや就職後サポートによってより多くの有意義なキャリア機会を提供することで、労働市場をより良く変えていくための取り組みを続けています。

[プログラムの詳細について読む](#) (英語のみ)

取り組み2: 高齢者の再就職支援

どんなに経験豊富であっても、年齢制限によって再就職できない高齢者は多くいます。人材派遣SBUのグループ会社でドイツを拠点とするUniqueは、定年退職後に経済的に苦しくなったり、孤独感を味わったりする高齢者が、再び有意義な仕事に就けるよう支援しています。

同時に、これは企業における労働力不足という課題の解決策にもなっています。



取り組み3: シングルマザーにとって働きやすく、その後のキャリアにプラスになる機会を提供



日本のシングルマザーは、キャリアアップのための自己啓発に割く時間が取りづらい等の理由で貧困に陥るケースが多く、社会的に最も弱い立場にあります。スタッフサービスグループはシングルマザーに向けて、無償で研修や長期的サポートを提供し、キャリア

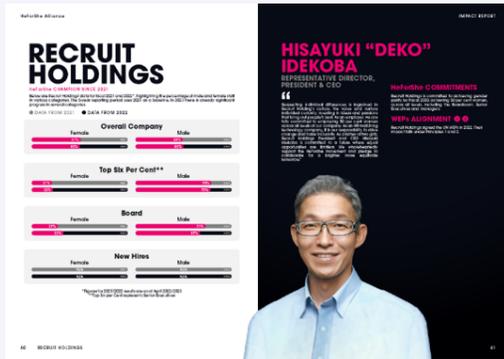
を築くために必要なスキルを身につけてもらうことでキャリアアップを後押しし、その状況を変えることをミッションに掲げています。

社会(S)

ジェンダー平等社会に向けたステークホルダーエンゲージメント

当社は、自社だけでなく、社会全体のジェンダー平等に向けて、国際機関や企業、資本市場との連携や対話を積極的に行っています。また、国際イニシアチブへの参画を通じて世界中から学びを得るとともに、当社がジェンダーパリティ目標の実現に向けた過程で得た学びを積極的に共有しています。

HeForSheアライアンスを通じたグローバルリーダーとしての取り組み

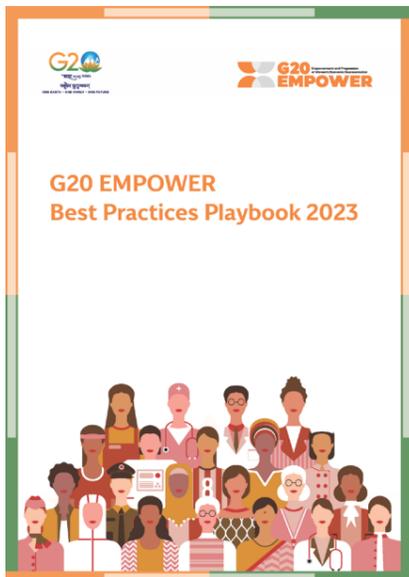


リクルートグループは2022年に、UN Womenが主導するジェンダー平等推進ムーブメントである「#HeForShe」に賛同を示し、他のアライアンスメンバーと、男性も含めたすべてのジェンダーの方々と共にジェンダー平等の実現を目指して取り組みを進めています。

2023年は、各SBUがジェンダーパリティ目標実現に向けて行ったアンコンシャスバイアスを取り除くための工夫を「HeForShe Alliance Impact Report 2023」に掲載するとともに、HeForShe Summit 2023の会場とHeForSheイニシアチブにおいて出木場のメッセージが紹介されました。

[HeForShe Alliance Impact Report 2023を読む](#) （英語のみ）

女性のエンパワーメントと経済参画促進のためのアライアンス 「G20 EMPOWER」にアドボケート企業として参画



G20 EMPOWERは、企業における意思決定層への女性の参画拡大を目的に活動しているG20各国の民間セクターと政府との協働によるアライアンスです。リクルートホールディングスは、G20 EMPOWERの意義に賛同し、アドボケート企業の1社として参画し、事例の共有や勉強会への参加を通じてG20首脳への提言に貢献しています。

また2023年8月に開催されたG20各国の女性参画推進担当大臣会合にて手交された「G20 EMPOWER Playbook 2023」では、

「KPIと数値目標を掲げる（改善のための測定）」のテーマにおいて、唯一の日本企業として紹介され、数値目標を掲げることで、DEI推進に必要な組織変革へつなげた事例として取り上げられました。アドボケート企業との会合においても、当社における学びの共有や企画会議への参画などに積極的に関与しています。

[G20 EMPOWER Playbook 2023を読む](#) （英語のみ）

ジェンダー平等に向けた資本市場との対話

ジェンダー平等に向けた取り組みの加速には、資本市場から企業に対して期待の声をいただくことが非常に有効であると考えています。そこで、リクルートホールディングスでは投資家とのESG対話において、ジェンダーを含めたDEIについて積極的に意見交換を行っています。

特にジェンダー格差の大きい日本において、いかに職場のジェンダーDEIを推進するか、というテーマは、グローバルな資本市場の皆様より関心をいただいております。投資家向けイベント等で取り組みを紹介する機会にもつながっています。

JPモルガン証券株式会社主催『ジェンダー・ダイバーシティ：市場の期待とリーディング・カンパニーの軌跡』への登壇



リクルートホールディングス登壇動画
「多様な個を活かす経営」

機関投資家を中心にグローバルで160名弱が参加するオンラインイベントにおいて、当社のDEIの取り組みを紹介しました。当社の「多様な個を活かす」経営思想、ジェンダーパリティをESG目標に加えることになった背景、日本において女性管理職30%の壁を越えるために必要なことなど、各SBUでのジェンダーパリティ実現に向けた具体施策の紹介、そしてジェンダー平等社会に向けた貢献について共有しました。

HRテクノロジーSBUの人的資本経営



プリシラ コランテング

Priscilla Koranteng

Chief People Officer
Indeed

3.5億人の月間アクティブユーザー数*1を抱えるIndeedにおいて、膨大なデータとテクノロジーを活用して、求職活動をより効率的に、そして効果的にしていくことが事業の成功に不可欠です([Indeedの事業の詳細を読む](#))。このためには、世界中から優秀な人材を獲得し、「We help people get jobs」というミッションの実現に長期的にコミットする意欲を高めることが非常に重要な鍵となっています。

Indeedの人的資本管理施策は5つのコア・バリューに基づいており、Indeedの事業成長を支え、また将来にわたって求職者の仕事探しを変革し続ける際の指針にもなっています。5つのコア・バリューとは、1) 求職者第一、2) 成果報酬、3) データ重視、4) イノベーション、5) インクルージョン&ビロッキングです。私たちは、膨大なデータに基づくイノベーションによってユーザーと顧客企業の期待に応える価値創造を進めながら、誰もが自分の居場所を感じられるような職場づくりに努めています。

まず、中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めるために、2021年より、役員や従業員を対象とした株式交付制度(Employee Stock Ownership Plan信託)を導入しました。Indeedが提供する、この株式報酬制度や福利厚生は、グローバルに展開する上場テクノロジー企業と比肩する採用競争力の確保にも貢献しています。

Indeedでは、データに基づくイノベーションを促進するため、まずは従業員一人ひとりが、自信を持って仕事やプロジェクトでチャレンジができるよう、さまざまな研修を提供しています。たとえば、Indeedでは「データ・ユニバーシティ」と呼ばれる社内のデータを使用するためのツールやメソッド、コンセプトに関する研修や素材を提供しています。

そして、インクルージョン&ビロッキングの推進にあたっては、多様で才能溢れる人材の獲得と定着に向けた施策を展開しています。たとえば候補者の多様性を担保した上で採用や任用検討を始めるインクルーシブ・インタビュー・ルールを展開するとともに、多様性、インクルージョン、ビロッキングを採用の中核に据えるため、従業員主導で組成されているインクルージョン・ビジネス・リソース・グループ(IBRGs)と連携しています。IBRGsは、会社横断課題の解決や、従業員の体験の改善、帰属意識の醸成に取り組んでいます。

こうした取り組みを通して、Indeedは意欲的で多様な人材が集まる場であり続けています。

*1 社内データに基づく2023年4月から9月にIndeedのウェブサイトを訪問したクッキーIDの月間平均数

Indeedで学んで成長する: 継続して学び、探求する文化を醸成

Indeedでは、従業員のパフォーマンス向上やイノベーションの促進、そしてキャリアアップの支援を目的に、様々な研修プログラムを提供しています。たとえば「Indeedスキルアカデミー」と呼ばれる学習プラットフォームを通じて、従業員は複数のメンバーから成るコミュニティや、自分のペースで学ぶなど、様々な環境を自分で選択して、継続して学習できるようになりました。

さらに「Technical Apprenticeship(技術職への転換プログラム)」を通じて、ソフトウェアエンジニアなど、現在就いている業種以外の職務について知る機会を提供し、キャリアアップを目指して業種を変更したいと考える従業員を



支援しています。本プログラムを通して、最終的にはIndeedで、エントリーレベルのソフトウェアエンジニアとしてフルタイムのポジションを得られるように育成することを目的としています。

従業員のウェルビーイングを支えるIndeedの福利厚生



「We help people get jobs」を実現し続けるためには、従業員自身の健康とウェルビーイングをサポートすることが不可欠です。そのため、Indeedは従業員が毎日快適に働き、最高の状態で仕事に臨めるよう、多様な福利厚生プログラムを提供しています。

- オープン有給休暇(Open PTO): 必要に応じ上限なく有給休暇を追加取得できる制度。
- フレキシブルな職場環境: 全従業員を対象とした、家庭やその他の生活上のニーズに合わせてリモートで働ける制度。

[Indeedの福利厚生に関する詳細を読む](#) ➔

マッチング&ソリューションSBUの人的資本経営



かしわむら みお

柏村 美生

リクルートホールディングス 執行役員
(経営企画本部 PR担当)

リクルート 執行役員(人事・広報・サステナビリティ)

マッチング&ソリューションSBUのリクルートでは、創業以来、人材マネジメントポリシーの中核に「価値の源泉は人」という考え方を置き、新しい価値の創造のために、個人の情熱に投資し続けてきました。これは、多様な従業員の好奇心や情熱からビジネスが生まれる会社だからこそ、守り続けてきた考え方です(リクルートの事業の詳細を読む)。

2021年4月に国内のグループ7社を統合した際に、会社を「CO-EN(公園/Co-Encounter)」のような場にするというコンセプトを新たに加えました。従業員が組織や会社の垣根を超えて協働・協創することで、社会に対してより大きな価値を還元することを宣言しました。そして、この実現に向けて、従業員に期待することとして「自律・チーム・進化」の3つを、また会社が従業員に約束することとして「3つのPROMISE」を示しました。

こうした考えに基づき、従業員一人ひとりの違いを尊重し、ユニークな発想や情熱を新たな価値創造につなげるために、個々の可能性や能力を引き出し、最大化するための仕組みを数多く取り入れています。

たとえば、入社年次や経験、ジェンダーに関係なく、従業員の能力と期待に基づいて等級(グレード)と報酬を決める「ミッショングレード制度」、従業員の意志を起点に仕事を通じた能力開発を行う内省支援の仕組み「Will-Can-Mustシート」、複数の組織長が集い複眼的に従業員一人ひとりへの機会提供(育成方針)を検討する「人材開発委員会」、自ら手を挙げて機会を獲得する社内異動の仕組み「キャリアウェブ」、自ら発見した社会の「不」や違和感から新規事業創造に挑戦する「Ring」などがあります。

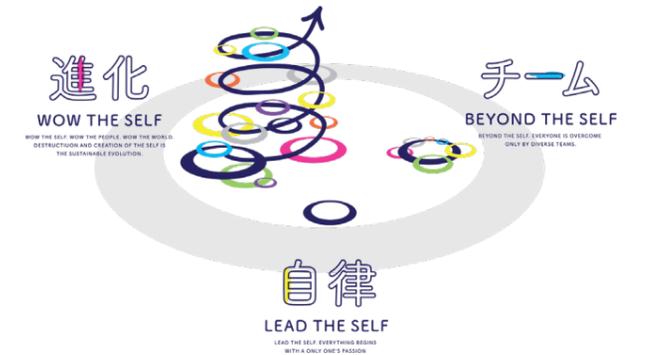
また、能力開発を促進する配置やミッションアサインといったOJTによる機会提供と、それをサポートするOFF-JTの機会提供を組み合わせた育成を進めています。加えてリモートワークや週休「約」3日など、一人ひとりの「自律」に期待し、情熱をもって業務に取り組めるよう、働き方の柔軟性を一層高めることにも挑戦しています。

これらを通じて、非連続に変化し続けることができる人・組織の自律的な進化を実現していきます。

従業員への期待「自律・チーム・進化」と、約束「3つのPROMISE」

会社を「CO-EN(公園/Co-Encounter)」のような場にしていくために、個人とチームが、自律的に、生産性高く、創造性を最大限に発揮できるよう、従業員に期待することと、会社が約束することを決めました。

従業員に期待すること



会社が約束すること

「CO-EN」「3つのPROMISE」



CO-ENコンセプトの詳細について読む

01 能力開発・チャレンジできる機会拡充	個人の強みを活かすため、より多く出来ることを増やす能力開発や、日々の職務を超え、自律的に新しい仕事にチャレンジするための機会を拡充します。
02 安心安全を前提により柔軟に、よりクリエイティビティ高く個々の働き方を選択しやすい環境へ	どんな多様性も受け入れていくために、より柔軟に自律的に選択しやすい、新しい働き方の推進を目指します。
03 Pay for Performance	期待する役割や成果に対してきちんと報酬で報いることができる仕組みを推進します。

従業員一人ひとりの好奇心と強みを発掘するWill-Can-Mustシート

日常の仕事を通して好奇心と強みが発掘できるように、対話とフィードバックを大切にし、それを促す仕組みを整備しています。その一つが、Will-Can-Mustシートを元にした内省支援です。半期に1度、今の仕事や将来実現したいこと(Will)を内省し、1on1で上長に共有します。上長との対話を通じて、Willの実現のために活かし

たい強みや克服したい課題(Can)を確認したうえで、業務目標や能力開発につながるミッション(Must)をすり合わせます。3カ月後と半年後に上長との1on1で振り返りを行い、Mustの実施を通じてCanを増やし、その結果、Willの実現に近づくよう人材育成を行っています。

リクルートのキャリア支援の全体像について読む

人材派遣SBUの人的資本経営



ロブ ザンドベルヘン

Rob Zandbergen

常務執行役員

株式会社リクルートホールディングス

人材派遣事業担当 兼

RGF Staffing, B.V. CEO

私たち人材派遣SBUが展開する人材ビジネスの成功には、世界各地で働く従業員がそれぞれの強みを活かしてコミットし、互いに良い刺激を与え合うことが欠かせません。従業員が自由に情熱を追い求めるほど、より良い未来へつながると信じるからこそ、私たちは、従業員が本当に有意義だと思ふことに全力で取り組める職場を目指しています。その実現に向けて、私たちは「インクルージョン(包摂)」と「職場におけるウェルビーイング」の2つの指標を特に重視しています([人材派遣SBUの事業の詳細を確認する](#))

まず、「インクルージョン(包摂)」に関しては、SBUに属するすべての人々が歓迎されサポートされていると感じられる職場を目指しています。従業員研修や個別のインクルージョン施策を通して得られた学びの各子会社間での共有、好事例に基づくルールづくりなど、持続的かつ的確にインクルージョンと公平性を推進するための施策に取り組んでいます。



エマ ノースウェイ

Emma Northway

Global HR Director

RGF Staffing B.V.

意思決定ボードにおける多様性の推進も、インクルーシブな職場の実現に向けた取り組みの1つです。多様性を確保するため、重要なポジションについては、必ず多様な候補者プールから採用や社内登用を検討するサクセッション・プランニングのプロセスを導入しています。

また、「職場のウェルビーイング」向上に向けては、幸福度の測定方法や改善プロセスの確立に取り組んでいます。これによって、単に基準を文言で定めるにとどまらず、幸福度を高めるための具体的な行動を促進することができます。従業員が自由に探求したり、イノベーションにつながる提案を行ったり、同僚にポジティブな影響を与えたりできる職場づくりは、従業員のやりがいにつながります。

さらに、人材派遣SBUでは、「Touch through Tech」アプローチと称して、従業員と共に、そして従業員のために、積極的なテクノロジー活用を進めています。たとえば、インクルージョンや職場における幸福度を高める施策に関するデータを分析することで、従業員のみならず採用候補者や企業クライアントにもより良いユーザーエクスペリエンスを提供するための仕組みを構築しています。エクスペリエンスの各段階を強化するためのあらゆる手法とツールを駆使し、個別化されたやりとりを通して、人材を惹きつけ、企業クライアントへの橋渡しを行っています。

人材派遣SBUは今後も、地域や業界特有の求職者や企業クライアントのニーズに対応すべく、効率的で責任ある意思決定と運営を行っていきます。

「従業員ファースト」を体現するエンゲージメントの取り組み

人材派遣SBUの主要子会社では、従業員のエンゲージメント状況を把握し、組織風土をより良いものにするために、従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。そして、エンゲージメントレベルを定点観測した結果は、全従業員に共有されています。組織長はその改善に向けて人事部門と協力してアクションプランを立案し、継続して改善に取り組んでいます。これが事業全体のエンゲージメントとウェルビーイングの向上につながります。

たとえば、人材派遣SBUの事業会社の1つであるStaffmark Groupでは透明性の高い従業員コミュニケーションに取り組んでいます。「誠実で透明性の高いコミュニケーションこそが企業成功の鍵」と考えるCEOの Stacey Laneは、全社ミーティングを毎月開催して、すべての従業員に会社の目標、戦略、業績、課題について最新情報を共有しています。また、従業員との健全で建設的な対話の場として、従業員が経営陣に自由に質問できるライブQ&Aセッションも開催しています。

経営陣が従業員を中心に据えたコミュニケーションを行うことは、従業員が共通の目的意識を持つことにつながります。さらに、社内での課題特定や解決に向けた協力も進み、従業員自身が共有された情報に基づいて事業に貢献するための有意義な意思決定ができるようになるのです。

職場におけるウェルビーイング推進の取り組み

Indeedの調査結果によって、職場におけるウェルビーイング*1の度合いが高い従業員ほど活躍することがわかりました。そこでIndeedでは、職場におけるウェルビーイングを高めていくことが、人材を惹きつけ、成長させ、定着し、より良い職場文化を築く指標になり得るとして、研究と推進を進めています。



ラフアーン デービス

LaFawn Davis

Senior Vice President (Environmental, Social & Governance)
Indeed

「仕事の未来は、従業員のウェルビーイングへの言及なしには、もはや語る
ことができません」



ジャネーン トロメオ

Janeane Tolomeo

Corporate Marketing Director, Indeed
Work Wellbeing Initiative Lead

「職場に対してどのような感情を持つかは、個人のパフォーマンスだけでなく、会社全体の成功にも影響を与えます。だからこそIndeedは職場におけるウェルビーイングの重要性を広めることに力を入れ、研究を続けてきました。職場におけるウェルビーイングが個人、企業、そして社会にいか
に価値をもたらすかを共有できることを嬉しく思います。」

*1 個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態。「ワーク・ウェルビーイングレポート」にてForrester Consultingが2023年に実施した調査(n=4,002米国成人)に基づく。

*2 Indeed社内データに基づく2023年4月から9月にIndeedのウェブサイトを訪れたクッキーIDの月間平均数

*3 出典: De Neve, J-E., Kaats, M., and Ward, G. (2023) Employee Wellbeing and Firm Performance. University of Oxford Wellbeing Research Centre Working Paper 2304. Prepared for Indeed.

Indeedワーク・ウェルビーイングスコアとは?

Indeedワーク・ウェルビーイングスコアは、2,000万人以上のIndeedユーザーのアンケート回答に基づき、職場におけるウェルビーイングの主要な4つの指標である、「幸福度」「やりがい」「満足度」「ストレス」の平均を測定・算出したものです。加えて、Indeedは4つの指標に影響を与える11のドライバーとして、達成感・感謝・ピロニング(帰属)・活力・報酬・柔軟性・インクルージョン(包摂)・学び・支援・信頼・適切なマネジメントの測定結果を提示しています。

本スコアは、オックスフォード大学のJan-Emmanuel De Neve教授やカリフォルニア大学リバーサイド校のSonja Lyubomirsky教授といった第一人者の指導を受けてIndeedが開発したもので、職場におけるウェルビーイングに関する調査としては世界最大規模の実績となっています。

[米国ワーク・ウェルビーイングレポート2023を読む](#) [🔗](#) (英語のみ)



ヤン エマニュエル デ ネーヴ

Jan-Emmanuel De Neve

オックスフォード大学

サイド・ビジネススクール教授

「職場のウェルビーイング」の定量化を可能にした、Indeedワーク・ウェルビーイングスコアを人的資本の指標へ

ワーク・ウェルビーイングスコアの一番のインパクトは、これまで定量化が難しかった「職場におけるウェルビーイング」をはじめて指標化し、幅広い企業間の横比較を可能にしたことです。これは毎月3.5億人²のユニークユーザーを持つ世界トップクラスの求人サイトIndeedだからこそ実現できたことです。Indeedのデータによって、私たちは「職場におけるウェルビーイング」が企業の財務パフォーマンスと相関があること、また株価の予測にもつながることを示すことができました³。またその3つの要因である個人のパフォーマンス向上、外部人材の採用、離職率の低下については、ウェルビーイングと因果関係があることが証明されています。

Indeedがワーク・ウェルビーイングに利用している4つの指標はS&P GlobalのESG格付けであるCorporate Sustainability Assessment (CSA)の企業向けアンケートでも取り入れられています。また、IFRS財団の国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB)に対しても、将来的に投資家や企業に人的資本指標と

しても活用を検討いただけるよう、私も、そしてリクルートホールディングスとIndeedも、それぞれ意見書を提出しました。定量的で比較可能な人的資本の指標へのニーズが高まる中、本来定量化がしづらかった従業員の心身の状態を指標化したウェルビーイングスコアに多くの方が注目してくださることを期待しています。

現在、Indeedのワーク・ウェルビーイングスコア以上に信頼でき、幅と深さを併せ持った指標は、世界中のどこを探してもないでしょう。誰もが人生の長い時間を過ごす職場を良くすることは、社会を良くすることにつながります。グローバル規模でHRビジネスを牽引するリクルートグループには、職場のウェルビーイングのソートリーダーとして、世界を良い方向へ牽引していただけることを期待しています。

[インタビュー全文を読む](#) [🔗](#)

サステナビリティへのコミットメント：ガバナンス(G)

取締役会の多様性向上

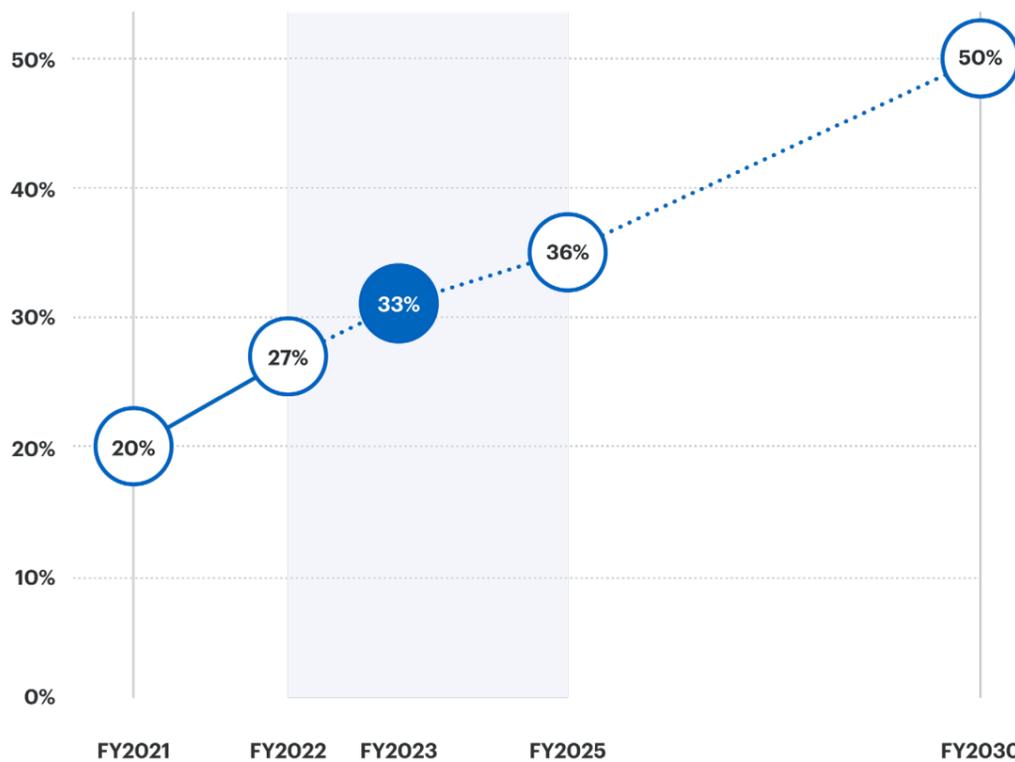
取締役会構成員の女性比率

2030年までに、監査役を含む取締役会構成員の女性比率を50%にすることを目指します*1,2

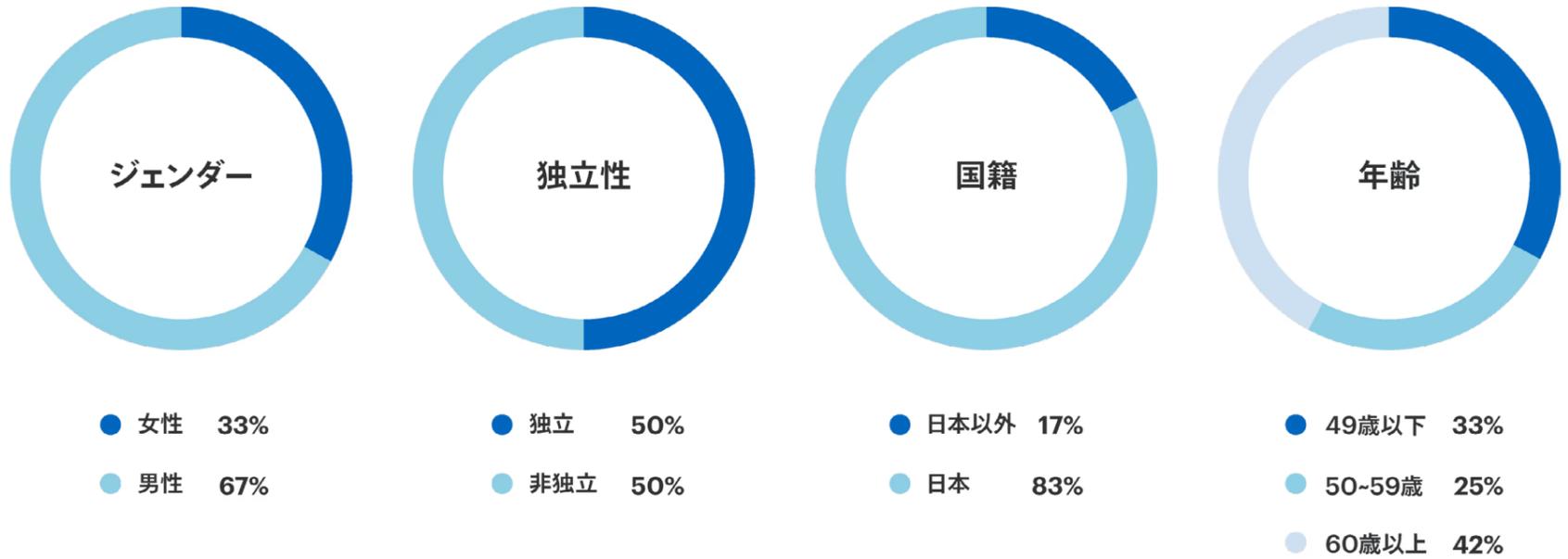


2022年度の進捗

2023年6月開催の定時株主総会での承認を経て、Katrina Lake氏が新たな取締役に選任されました。これにより、取締役会構成員*2の女性比率は約27%から約33%に上昇しました。今後も経営の透明性と健全性を向上し、経営の意思決定の質を上げるために、取締役会の多様性を高める取り組みを進めます。



当社の取締役会構成員の属性(取締役および監査役の全体)*3



Stitch Fix創業者Katrina Lake氏が
リクルートホールディングスに参画した理由



リクルートホールディングスの社外取締役という役割は、米国でのテクノロジー企業の経営経験を活かしながら、長期視点のコーポレートガバナンスを学びたいと考えていた私にとって、最高の選択肢でした。

リクルートグループは、創業以来60年以上にわたって、従業員一人ひとりの情熱を尊重し、「起業家精神」を培う企業文化を基盤に、何度も事業変革を成功させ、現在では世界60カ国以上に展開するグローバル企業になりました。そのようなユニークな企業のコーポレートガバナンスに携われることは大変魅力的です。

リクルートグループが創業以来大切にしてきたこの「起業家精神」は、今後も成長の鍵になると考えています。私は28歳のときにStitch Fixの事業を立ち上げてから、起業家として、時にはリスクを負ってでも自分の情熱に

賭けることを大事にしてきました。リクルートグループの皆さんからも同じスピリットが感じられますし、リクルートグループはそんな個人の情熱やアイデアに賭け、今後も何十年、何百年と変革を続け、成長していくと信じています。

私もこれまでのCEOとしての企業経営の経験や起業家精神、AIやデータサイエンスを活用したテクノロジー事業の知見をフルに活かして、その成長に貢献していきたいと思っています。

[インタビュー全文を読む](#)

*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数です。

*2 取締役会構成員は、取締役および監査役の全体を示します。

*3 2023年7月時点の取締役会構成員に基づく内容。



2021年度に事業活動で、2030年度にバリューチェーン全体で、カーボンニュートラルを目指す*1,2

すべての企業活動は、あらゆる生命の生存基盤である地球環境が健全であって初めて成り立ちます。私たちは、気候変動対策として、温室効果ガス (GHG: Greenhouse Gas) 排出量の削減に取り組めます。

968k → **カーボンニュートラル**
2019 → 2030

*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了するリクルートホールディングスの会計年度を意味する。また本報告書に記載の数値は、すべて概数。

*2 カーボンニュートラルには、温室効果ガス排出量の削減に加え、残りの排出量のオフセットを含みます。事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(オフィスにて直接排出される温室効果ガス)、スコープ2(オフィスにて間接的に排出される温室効果ガス)の合計です。バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量は、スコープ1,2に加えて、スコープ3(スコープ1,2を除く間接的に排出される温室効果ガス)を含むすべてです。

*3 バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量は、スコープ1,2に加えて、スコープ3(スコープ1,2を除く間接的に排出される温室効果ガス)を含むすべてです。

*4 IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) により報告された気候科学に基づき、地球温暖化を産業革命前の温度レベルと比較して1.5度以内に維持するために必要な脱炭素のレベルと一致するGHG排出削減目標です。

*5 2022年度から2024年度の実績を対象とした、温室効果ガス排出削減目標です。

GHG排出量の内訳

リクルートグループのGHG排出量のうち、バリューチェーンにおける排出(スコープ3)は全体の95%以上を占めます。そのため、バリューチェーン全体におけるカーボンニュートラルの達成に向けて、事業活動における排出量(スコープ1+2)の削減に加えて、パートナー企業と協働した排出削減(スコープ3)を加速させています。

- スコープ1
- スコープ2
- スコープ3

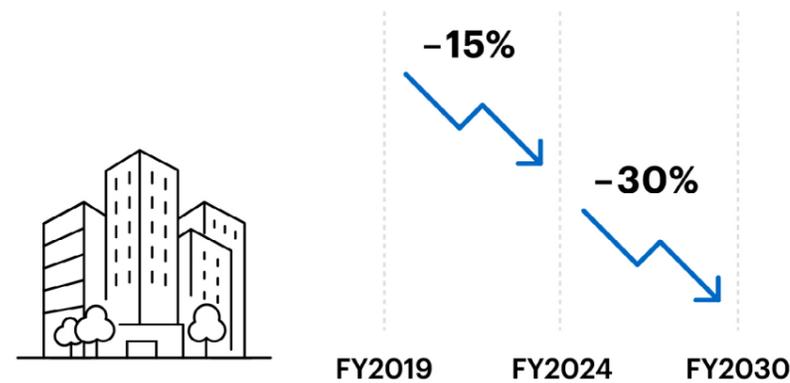


95%以上
スコープ3における排出

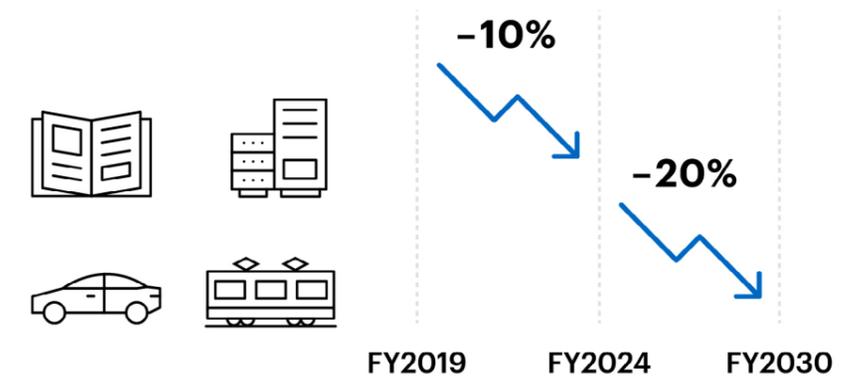
バリューチェーン全体におけるカーボンニュートラルに向けて3カ年目標を設定*3

バリューチェーン全体におけるGHG排出量(スコープ1,2および3)のカーボンニュートラルに向けて排出削減を進めるため、国際的なフレームワークである地球の平均気温上昇を産業革命前と比べて1.5度未満に抑えることを目指す「1.5度目標」*4に沿った3カ年削減目標*5を定めています。

スコープ1+2



スコープ3



サステナビリティへのコミットメント：地球環境 (E)

2022年度の進捗

事業活動におけるカーボンニュートラルを達成^{*2}

短期目標である事業活動におけるGHG排出量（スコープ1+2）のカーボンニュートラルは、**2021年度**に引き続き、2022年度も達成する見込みです（2024年1月に第三者認証を完了予定）。^{*2,3} 主に、オフィスの電力メニューを省エネルギー（省エネ）や再生可能エネルギー（再エネ）由来のプランへ変更することでカーボンニュートラルを実現しています。

また、GHG排出量のさらなる削減に向けては、パートナー企業との連携を強化しています。たとえば、スコープ1+2については、ビルオーナーと再エネ由来の電力への切り替えに向けて意見交換を継続して実施し、スコープ3についてはサプライヤー企業各社のGHG排出量の測定の精緻化に取り組んでいます。

GHG削減目標がSBTi^{*4}の認定を取得



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

当社のGHG削減目標が、SBTi (Science Based Targets initiative) により、科学的な根拠に基づいた「1.5°Cに抑える目標」^{*5} であるとして、認定されました。

[認定取得の詳細を読む](#)

^{*1} 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数です。

^{*2} カーボンニュートラルには、温室効果ガス排出量の削減に加え、残りの排出量のオフセットを含みます。事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(オフィスにて直接排出される温室効果ガス)、スコープ2(オフィスにて間接的に排出される温室効果ガス)の合計です。

^{*3} GHG排出量の数値は、すべてGHGプロトコルに基づき算定した概数。また、GHG排出量、および回避したGHG排出量はSOCOTEC Certification JapanまたはSCS Global Servicesによる「独立した第三者保証」を取得しています。

^{*4} Science Based Target initiative (SBTi) はWWF、CDP (旧カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)、世界資源研究所 (WRI)、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブで、「1.5度目標」の達成に向けて、科学的知見と整合した削減目標を設定することを推進しています。

^{*5} The Science Based Targets initiative (SBTi) が定めるGHG排出量削減に関わる短期目標であり、企業が設定する目標値を地球温暖化を産業革命前の温度レベルと比較して1.5°C以内に維持するために必要な削減のレベルと一致させることを前提に定められています。

^{*6} RE100 TECHNICAL CRITERIA Version 3.0を参照

^{*7} エネルギー属性証明書とは、グローバル基準であるGHGプロトコル(排出量算定および報告に関する基準)に基づき、広く認識されている再生可能エネルギーであること、環境価値を示すものです。

^{*8} 最新の科学と好事例に基づき、その利用によって得られる気候変動への貢献が検証可能な、信頼性の高いカーボン・クレジットを選定するためのグローバルベンチマークのこと。

^{*9} FSC: 正式名称「森林管理協議会」

^{*10} PEFC: 正式名称「Programme for the Endorsement of Forest Certification」。国際的な非営利の非政府組織であり、各国の森林認証システムを管理するグローバルアライアンス。

良質なカーボンニュートラルの実現

カーボンニュートラルの達成に向けて、最も重要な一歩として、省エネ・再エネ電力メニューへの移行を推進しています。その上で、移行が難しいオフィスについては、まずはRE100の要請基準^{*6}を満たす「エネルギー属性証明書^{*7}」の適用を進めています。その上で、電力以外のエネルギー起源による残余排出量がある場合には、カーボンクレジットを活用しています。

カーボンクレジットを選定する際には、国際的なクレジット認定機関により認証され、SDGs課題

へも貢献しうる自然由来の除去クレジットなどを活用することで、広く地球環境へ貢献することを目指しています。加えて、2023年以降はボランタリー・カーボンマーケット・インテグリティ協議会 (Integrity Council for the Voluntary Carbon Market) が新たに設定したコア・カーボン原則 (CCP)^{*8} を満たすクレジットを活用することを目指しています。

自然環境・生物多様性への対応

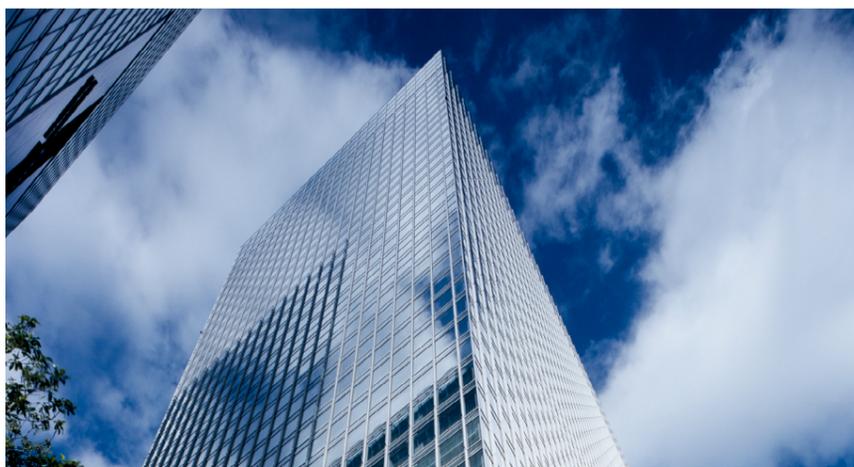
リクルートグループでは、当社事業の中で自然環境や生物多様性への依存・影響が最も大きいと考えられる情報誌ビジネスを対象に、外部機関の支援を受けて、影響評価を実施しています。この評価により、当該事業のバリューチェーンにおいて最も自然環境への依存度が高い紙パルプは90%以上が、FSC^{*9}認証やPEFC^{*10}認証を取得している

循環型の森林から伐採・収穫された樹木を原材料として使用しているため、自然への負の影響は小さいことが確認できました。同バリューチェーンのその他工程（製紙、印刷、流通、廃棄・リサイクルなど）における自然への依存・影響度は高くないことが確認されていますが、さらなる緩和に向けて具体策を検討しています。

リクルートグループ全体のGHGの実質的な削減を目指し、グループ各社で取り組みを進めています。



事業拠点の100%再エネ化に向けて



事業活動由来のGHG排出量削減に向けては、事業拠点において再生可能エネルギーを使用した電力への移行を進めており、本社機能を持つグラントウキョウサウスタワー、大阪梅田ツインタワーズ・ノース、九段坂上KSビルをはじめとする国内主要10拠点で順調に切り替えが進んでいます。

こうした取り組みには、ビルオーナーからの理解や協力が欠かせません。リクルートでは、気候変動対策に関する目標や取り組みへの決意を継続的にビルオーナーと共有し、意見交換を通して再エネ使用の必要性について理解を促進し、協力を得られるように働きかけています。



環境に配慮した新本社がグランドオープン



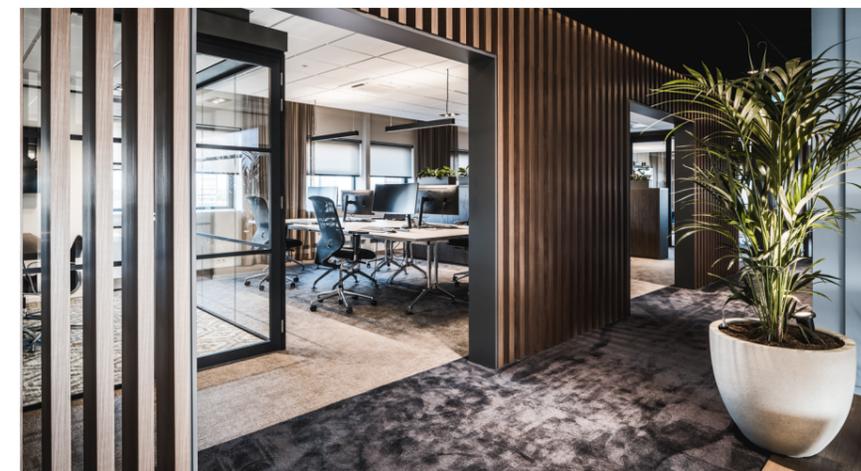
Indeedが社会にポジティブなインパクトを創出するための中心的拠点として、新本社「Indeed Tower」が、2023年8月、米国テキサス州オースティンにグランドオープンしました。建設にあたっては環境やウェルビーイングといったIndeedのサステナビリティへのコミットメントが重視されており、LEEDゴールド認証^{*1}の取得が目指されています。具体的には、構造と外壁は最高評価のプラチナ評価を獲得し、内装については今後ゴールド評価の取得を目指しています。

Indeed Towerは、エネルギー性能、公共交通機関や自転車の利用しやすさ、水効率、高度なエネルギー計測、冷媒管理の強化、低VOC製品やリサイクル素材の使用、製品ライフサイクル評価、室内の空気質など、コンセプト作成から入居に至るすべての過程で、環境と人体の健康への影響が考慮されています。

*1 米国グリーンビルディング協会 (USGBC) が開発・運営し、環境に配慮した建物に与えられる認証制度。



「サステナブル」をオフィスづくりの新しいスタンダードに



世界中で人材派遣サービスを提供しているRGF Staffingでは、各国の拠点でGHG排出削減に向けてさまざまな施策を行い、よりサステナブルなオフィスの運営を進めています。

アジア太平洋地域

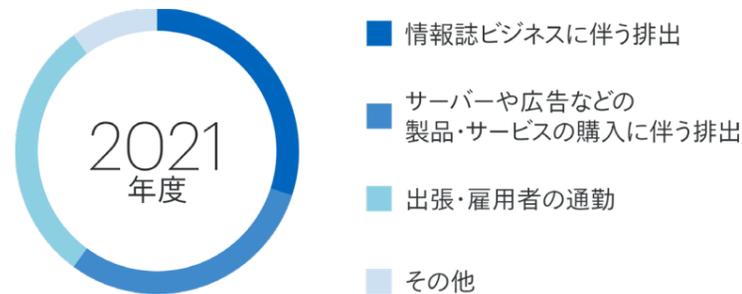
RGF Staffing APEJ は、出勤とリモートワーク両方の働き方を使い分ける「ハイブリッド勤務」を推奨することでオフィス規模を縮小し、GHG排出量の削減につなげています。

ヨーロッパ地域

各国の主要拠点でさまざまな取り組みを進めています。ドイツのRGF Staffing Germanyのオフィスは、ほぼ100%再生可能エネルギー由来の電力で運営されています。ベルギーのRGF Staffing Belgiumでは、LED照明と人感センサーを活用したスイッチの使用が標準になりつつあり、オランダのRGF Staffing the Netherlandsでは、新しいオフィス拠点を決定する際に、よりエネルギー効率の良い場所を選択する仕組みを取り入れました。また、オランダ国内の一部拠点では新しい省エネ技術を活用した電力プランを試験運用しており、効果が見られた場合はすべての拠点での活用も検討していきます。

バリューチェーン全体におけるGHG排出量の削減 (スコープ 3)

リクルートグループ全体のGHG排出量の95%以上を占めるスコープ3の排出削減に向けて、主な排出源となっている3つのカテゴリーを中心に、バリューチェーンにおけるパートナーとの協働に取り組んでいます。



パートナー企業と連携し、GHG排出量の測定と削減をより速く・確実に

当社が特に力を入れているのが、パートナー企業と連携しながらGHG排出量の測定を精緻化する取り組みです。排出量を詳細に把握することで、削減に向けてより効果的かつ具体的な打ち手を検討できるようになります。特に日本の主要子会社であるリクルートでは、株式会社NTTデータ、日本航空株式会社といったパートナーと連携し、GHG排出量削減に向けた中長期ビジョンを相互に共有し、排出量の測定と精緻化に向けた議論を行ってきました。

こうした取り組みは他のSBUにも広がっています。HRテクノロジーSBUのIndeedではパートナー企業6社との協働を開始し、GHG排出量削減に向けた議論を行っているほ

か、GHG排出量削減に関する認識向上のためのパートナー研修の実施を検討しています。人材派遣SBUでは、派遣社員の移動交通による排出削減に向けて、どのような交通手段が主要な排出源であるかの分析を進めるとともに、よりGHG排出量が少ないエネルギー源への移行に向けて、鉄道等の公共交通機関との対話を進める準備をしています。加えて、共通するパートナー企業に対して、SBUが協働して連携を推進しています。

このようにグループ横断で相互に連携し協力することによって、GHG排出量の削減活動が活発化しています。

「CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に2年連続で選定

スコープ3の排出削減に向けたパートナーとの協働などが評価され、CDP 2022*1による「サプライヤー・エンゲージメント評価」において最高評価に選定されました。

「CDP サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」
について詳しく見る [🔗](#)



*1 CDPは2000年に設立された英国の慈善団体が管理する非政府組織(NGO)。世界最大級の環境データベースを保有し世界の主要金融機関と協力し、企業が環境に与える影響を明らかにしています。

派遣スタッフの通勤にかかるGHG排出量の計測を通じて、削減を加速

人材派遣SBUにおけるスコープ3のGHG排出量の多くは、従業員および当社から他社へ派遣するスタッフの通勤と移動によるものです。このGHG排出は、通常はバリューチェーン外の排出と見なされますが、リクルートグループの環境への責任を広く捉え、業界の先進事例となるべく、削減に取り組んでいます。

まずは、通勤によって生じるGHG排出量をできるだけ正確に把握するため、派遣スタッフ一人ひとりの自宅から派遣先までの距離と通勤手段を確認した上で、GHG排出量を計測することを始めています。また仕事を紹介する際には、希望する職種等の中から、可能な限りスタッフの自宅に近い派遣先を提案しています。

ほかにも、RGF Staffing the Netherlandsでは、2027年までに法人車両すべてを電動に切り替える計画に向けて取り組みを進めているほか、日本を拠点とする株式会社スタッフサービス・ホールディングスと株式会社リクルートスタッフィングも、営業に使用する車両の100%を2030年までに電気またはハイブリッド車に切り替えることを宣言しています。

プロダクトによるGHG排出回避への貢献



自社のバリューチェーンを超えた気候変動に対する取り組みの1つとして、Indeed上で採用面接を完結することができる「Indeed Hiring Platform」を通じて、面接のための交通移動を減らし*2 GHGの排出

回避に貢献しています。2021年度に排出を回避することができたGHGの試算は、例えば、スマートフォン約15億台分の1日の充電量*3に相当します。

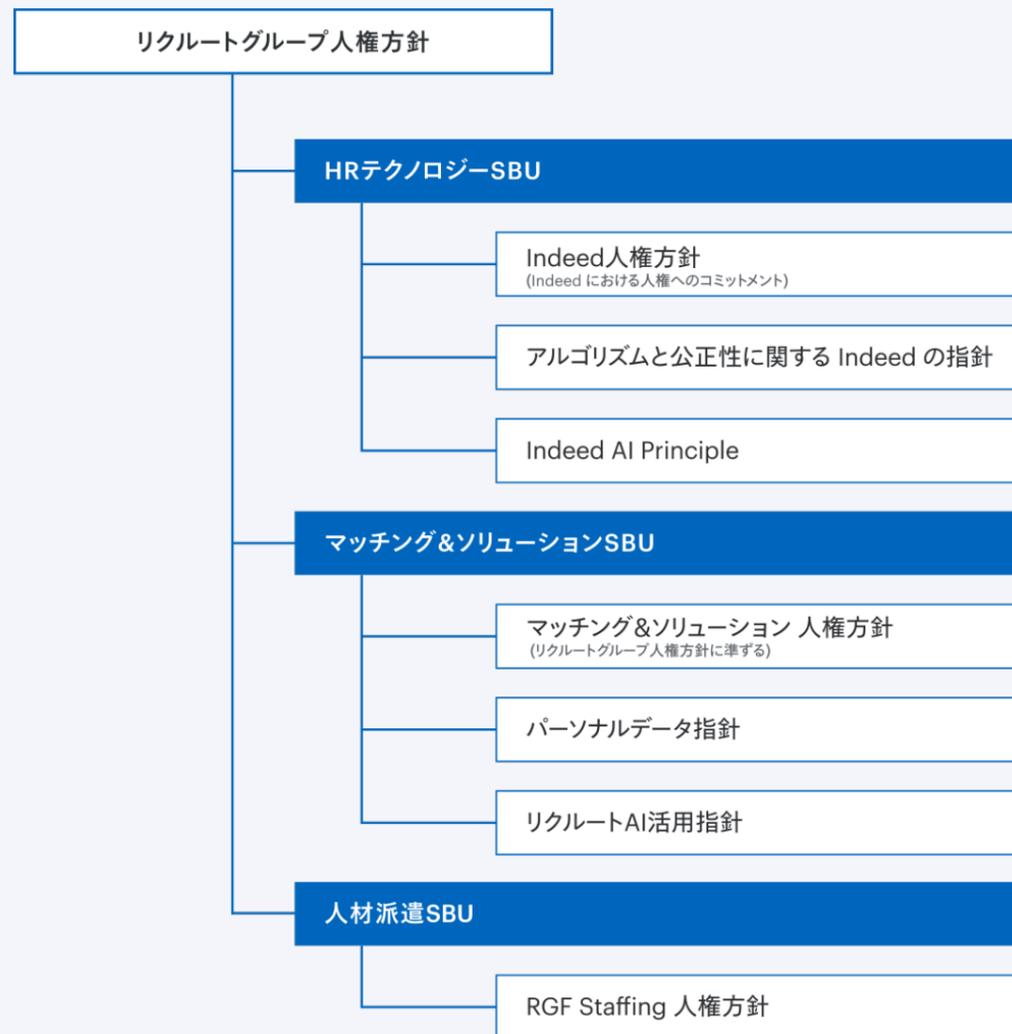
まず*2 Indeed Hiring Platformを通じたGHGの排出回避量は約13,000t-CO2以上。これは当社グループのバリューチェーンを超えた貢献であるため、当社グループのスコープ1、2、3の計算には内包しません。

*3 US EPA(環境保護庁: Environmental Protection Agency)によるGHG等価計算(<https://www.epa.gov/energy/greenhouse-gas-equivalencies-calculator#results>)に排出回避できたGHGの量を入力し換算した結果に基づく参考数値。

事業特性に応じた人権課題への対応方針

人権の尊重は、リクルートグループのあらゆる企業活動の重要な基盤の1つです。私たちは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」で掲げられている保護・尊重・救済を柱に「グループ人権方針」を定め、人々の権利の尊重に努めるとともに、誰もが一層大きな自由を追求できる社会を目指すことを掲げています。これを通し、私たちの基本理念である「一人ひとりが輝く豊かな世界」の実現につながると信じています。

また、グループ人権方針に加え、各SBUでは、より具体的な取り組み方針をテーマ毎に掲げています。



人権デューディリジェンス

リクルートグループでは、事業運営における人権尊重を推進するために、すべてのSBUに専門チームを設置し、バリューチェーン全体で人権デューディリジェンス(DD)を実施しています。その上

で、人権リスクを特定し、防止策および軽減策を検討しています。各SBUにおいて特定された人権侵害リスク、およびリスク低減に向けて実施している施策は以下の通りです。

SBU	侵害リスクが特定された権利	リスク低減施策
HRテクノロジーSBU (Indeed)	差別を受けない権利	責任あるAI活用促進に向けて、2023年7月に「AI原則」を公表(英語のみ)。同年8月に専任チームによるバイアス事前評価ツールの開発および従業員へのAIトレーニングを開始。
	現代奴隷的な労働から自由になる権利	人身売買や児童搾取を示唆するコンテンツの掲載防止のため人身売買対策チームを設置。2023年に人身売買防止ツール「Trafficking Analysis Hub」(英語のみ)を導入した他、人権チームにてサプライチェーンのDD実施プロセス構築を開始。
	効果的な救済を受ける権利	救済に向けた重要プロセスである既存の苦情処理メカニズムの見直し、および「国連のビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)に沿った新たなメカニズムを設置予定。
マッチング&ソリューションSBU (リクルート)	適切な時間の中で働く権利	従業員向け人権研修の実施に加えて、業務委託先におけるリスク低減のため2023年に「リクルート行動規範」に対する業務委託先の同意を取得し、契約書にも行動規範順守に関する条項を追加。さらにクライアントに向けた人権啓発を試験的に開始。
	ハラスメントを受けない権利	
	プライバシーを守られる権利	
人材派遣SBU	差別を受けない権利	クライアント企業から差別的な依頼を受容していないかを確認するために覆面調査を行うとともに、社員・派遣登録社員向けの通報窓口を整備。
	プライバシーを守られる権利	データ侵害の防止に向けた定期的な社員向け研修の実施。またデータ保護のために、常に最新の技術の導入を目指す。
	良好かつ安全な労働環境を享受する権利	国連ビジネスと人権に関する指導原則に沿ったサプライヤー行動規範の整備、派遣先企業の労働環境の確認および協働、社員向けに毎年エンゲージメント調査を実施。

インパクト創出の基盤

サステナビリティトランスフォーメーション (SX)

サステナビリティマネジメント

リクルートグループは企業活動を通じて、社会と地球環境にポジティブな影響を創出し、すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指します。ステークホルダーとのエンゲージメントを高め、私たちが貢献しうる機会および低減すべきリスクを特定し、あらゆる企業活動がサステナビリティ方針に基づいて推進されるようなマネジメント体制を構築しています。

サステナビリティ課題のマネジメントサイクル

リクルートグループでは「サステナビリティオービット」と呼ばれる仕組みに基づき、ステークホルダーとの対話を通じて、グループにとって重要なサステナビリティのリスクと機会の特定を行います。そしてサステ

ナビリティ委員会での議論を経て、リクルートホールディングス取締役会にて活動の進捗状況と計画の決議を行い、具体的なサステナビリティ活動を推進しています。

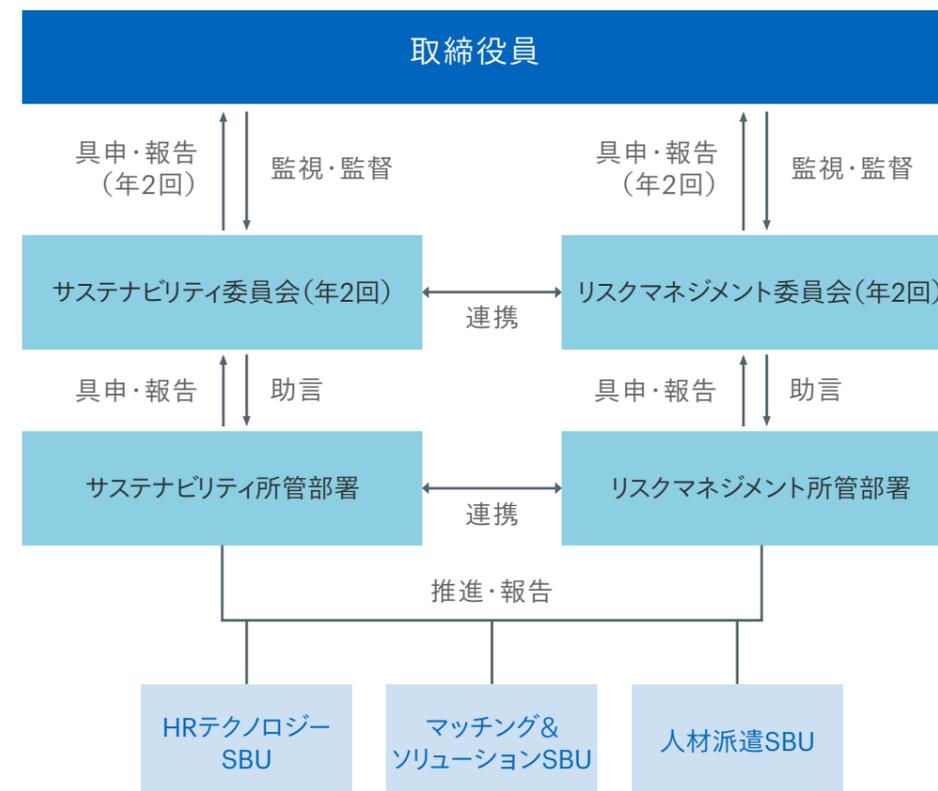


サステナビリティオービットに関する詳しい説明を読む [🔗](#)

サステナビリティガバナンス体制

取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会では、社外専門家と社内経営陣を交えてサステナビリティに関するリスクと機会を評価し、重要課題の対応に向けて必要な体制整備を行い、取り組みを推進しています。リスクが特定された場合は、当社

グループ全体のリスクマネジメントプロセスに統合して評価し、リスクマネジメント委員会において、包括的且つ一元的に管理しています。いずれの委員会の活動も取締役会において監督しています。



サステナビリティのガバナンス体制に関する詳しい説明を読む [🔗](#)

一人ひとりが輝く持続可能で豊かな世界の実現を目指して

リクルートグループは、より良い社会の実現に向けて国際社会が2030年までに達成を目指す持続可能な開発目標 (SDGs) に対して、すべての企業活動を通じて貢献していきます。

リクルートグループのビジョン「Follow Your Heart」。一人ひとりが、自分に素直に、自分で決める、自分らしい人生。本当に大切なことに夢中になれる時、人や組織は、より良い未来を生み出せると信じています。SDGsの前文では、すべての人が一層大きな自由を追求できる社会に向けて、誰一人取り残さないという決意が宣言されています。ここで示される一層大きな自由とは、まさに私たちが描く多くの選択肢から自分らしい生き方を選ぶ機会がある未来であると考えています。

世界では、3カ月間収入が途絶えると約40%もの人々が貧困に陥ってしまう*2という現実のなかで、創業以来60年以上にわたり情報のマッチングプラットフォームを通じて人々により多くの選択肢を提供してきた私たちだからこそ、まずはじめに、人々の収入の基盤となる「仕事」の領域で、事業を通じて社会に貢献することを目指します。

私たちはこれまでも、労働市場を拓き仕事探しをより簡単にシンプルにすることに取り組んできましたが、目指す未来を実現するにはまだまだやらなければならないことがたくさんあります。私たちは、リクルートグループが有するあらゆるデータやテクノロジー、ノウハウを集結して、イノベーションを創出しより便利で

公平かつインクルーシブな仕事探しのインフラを世界中の求職者に提供(目標9)していきます。

まずは2030年度までに、仕事と求職者のマッチング効率化によって、就業までに掛かる時間を2021年度比で半分にすることを目指します*3。同時に、マッチングの効率化だけではすぐに解決することが難しい、さまざまな就業への障壁に直面する求職者を、テクノロジーとパートナーシップを通じて支援する*4ことで、就業までにかかる時間の短縮を加速します。これらの活動を通じて、すべての人々の就業と働きがいを促進(目標8)し、誰もがワンクリックで自分にぴったりの仕事に就ける未来を目指します。このように、求職者がより速く自分に合った仕事に就くことは、あらゆる貧困を終わらせること(目標1)や、すべての人々の機会均等や社会経済的なインクルージョンの促進と不平等の是正(目標10)の達成にもつながると信じています。

また、リクルートグループでは、創業以来、多様な従業員一人ひとりの違いを大切にし、その好奇心から生まれるアイデアや情熱に投資することで新たな事業やサービスを生み出してきました。従業員の価値創造への意欲を最大化することを改めて経営の重要テーマとし、ダイバーシティ、エクイティ、

インクルージョン(DEI)の推進に取り組みます。特にジェンダーについては、グループ全体で目標を定め、2030年度までに、従業員・管理職・上級管理職・取締役会構成員の50%を女性とすること(目標5)を目指します*5。そして、すべての企業活動を通じてあらゆる人々の人権の保護と尊重に努めます。

そして、すべての企業活動は、あらゆる生命の生存基盤である地球環境が健全であってはじめて成り立ちます。2030年度までに、バリューチェーン全体でカーボンニュートラル達成を目指す*6ことで、気候変動やその影響の軽減のための対策(目標13)に取り組めます。

私たちは、すべてのステークホルダーと共に、自らの企業活動を通じて、一人ひとりが輝く持続可能で豊かな世界の実現を目指し、SDGsが描く未来の実現に貢献していきます。



(英語のみ)

*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数。

*2 出典:OECD「How's Life? 2020」に基づく、OECD加盟28カ国の数値。

*3 Indeedの求人広告プラットフォームにおいて、求職者が仕事に応募してから就業するまでの推定期間。入手できた対象データの平均値。

*4 現時点では、人種/民族、年齢、障がいの有無、学歴等による障壁を想定しているが、今後も雇用市場における課題を見極めた上で、現時点の想定に限定せず、さまざまな障壁の低減を行ってまいります。Indeedの求人広告プラットフォーム上の応募を通じた就業、Indeedが支援する国際NPOのGoodwill Industries Internationalや英国の公益財団であるShaw Trust等を通じた就業等を含みます。

*5 上級管理職は、当社およびマッチング&ソリューション戦略ビジネスユニット(Strategic Business Unit, 以下SBU)においては執行役員/専門役員、HRテクノロジーSBUと人材派遣SBUにおいては主要子会社社長/重要機能トップを示す。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全SBU統括会社および各SBU配下の主要会社について集計。管理職は、上級管理職以外の部下を持つすべての管理職。取締役会構成員は、取締役および監査役の全体を示します。

*6 バリューチェーン全体におけるGHG排出量は、スコープ1(自社が管理・所有するオフィスにて直接排出されるGHG)、スコープ2(自社が管理・所有するオフィスにて購入した電力・熱・蒸気エネルギーなどの使用を通じて間接的に排出されるGHG)、スコープ3(スコープ1、2を除く間接的に排出されるGHG)を含むすべて。GHG排出量の測定、排出量に対する第三者認証の取得、さらに残存する排出量に対してオフセットを行った上で、カーボンニュートラルの達成を目指します。



05

Reports Hub

リクルートホールディングスのESG関連情報が掲載されたレポートをまとめています。各レポートなどの詳細は右のリンクからご覧ください。

[ESG Data Book](#) ↗

ESG投資に関心の高いステークホルダーの皆さま向けに、リクルートグループの環境・社会・ガバナンス（ESG）に関する情報やデータを、カテゴリー別に掲載しています。

[有価証券報告書](#) ↗

リクルートホールディングスの2022年度の決算内容について報告しています。ESG活動に関する進捗、およびTCFD開示に関してはこちらをご覧ください。

[決算・制度開示](#) ↗

Recruit Group Profile: Inside Outについて

本レポートの主要コンテンツは、リクルートグループのミッション「まだ、ここにはない、出会い。より速く、シンプルに、もっと近くに。」の実現に向けた企業活動をお届けするコーポレートブログ「Inside Out」や、コーポレートウェブサイトでの1年発信されてきたストーリーを基に構成しています。ブログ版Inside Outは、私たちの取り組みが社内(Inside)から社会(Out)へと広がっていく過程で生まれるさまざまなストーリーを世界中から集めたものです。これらを含む企業活動のアップデートを中心に、リクルートグループの「いま」をお伝えするトピックをあらゆるステークホルダーの皆様に読みやすい形におまとめして年次レポートとしてお届けするのがRecruit Group Profileです。主に資本市場の皆様が必要とされる業績・事業戦略・ガバナンス・リスクなどの財務・非財務情報は、有価証券報告書に掲載していますので、是非本レポートと併せてご覧ください。

今年度版は、中長期の未来を見据えた3つの経営戦略を軸にした取り組みに加えて、当社の重要な基盤の1つである「人的資本」の戦略と強化に向けた施策等、各SBUにおける取り組みを幅広く掲載しています。また、より多様な読者の方々にも読みやすいデザインや構成になるよう、WCAG*1を参考にしたアップデートにも取り組みました。

より直近の取り組みについては、当社ウェブサイトやコーポレートブログ、そして昨今はLinkedInの公式アカウントを通じて発信していますので、是非フォローいただけましたら幸いです。

2023年12月
Recruit Group Profile編集部



当社の最新情報は、LinkedInの公式アカウントよりぜひご覧ください。

*1 Web Content Accessibility Guidelinesの略。さまざまな障がいのある方々に対して、コンテンツをアクセシブルにすることを目的に、webコンテンツの制作に関する基準を示した国際的なガイドライン。

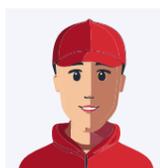
編集部の「こだわり記事」をご紹介します

今年度のRecruit Group Profileで掲載されているイラストは、実はAI制作によるもの。編集部の似顔絵も描いてもらいました!



Yumiko

リクルートグループの人的資本戦略と施策を紹介するページ。各SBUで多くの取り組みがされていて、泣く泣くカットした取り組みも…。



Joseph

カトリーナ・レイクさんが取締役役に就任したことを読むと、リクルートグループがあらゆるレベルで多様性へのコミットメントを続けていることがよくわかります!



Jeremy

Indeedのワーク・ウェルビーイングスコアは、人材業界にとってゲームチェンジャーになり得るかもしれません。



Hikaru

今年からぐっと充実したDEIに関するページ。リクルートグループのDEI推進に対するパッションを感じていただけたら嬉しいです!



Mizuho

ESGの取り組みの功績が、評価されている事を実感することができました。



Pascal

多くの情報が今号に集約されている事が、とても良いと思いました。



Yuko

オックスフォード大学Jan-Emmanuel De Neve教授からのコメント。インタビューで感じられた教授の熱い思いとリクルートグループへの期待が伝われば嬉しいです!



Shoko

リクルートグループのDEI推進の取り組みを紹介するページ。多様でインクルーシブな職場を実現するためのさまざまな活動を知ることができます。

本レポートの記載事項に関する注意事項

本レポートの作成にあたり、当社は、入手可能な情報(第三者が作成した情報を含みます)の正確性および完全性を前提としていますが、その正確性および完全性について、明示または黙示を問わず、いかなる表明または保証もするものではありません。

また、本レポートには将来見通しに関する記述が含まれますが、実際の業績は、さまざまなリスクおよび不確定要素に左右され、将来見通しに関する記述に明示または黙示に表示された業績とは大幅に異なる場合があります。したがって、

将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようご注意ください。

当社は、本レポートに含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新または改訂する義務を負うものではありません。本レポートは、一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されたものです。本レポートおよびその記載内容について、第三者が、当社の書面による事前の同意なしに、その他の目的で公開または利用することはできません。

掲載情報の対象期間

2023年3月期(2022年4月1日から2023年3月31日)を対象としています。ただし、必要に応じて当期間の前後についても言及しています。

第1.4版 2024年7月発行

[ご意見・ご感想は当社ウェブサイトのお問い合わせ窓口よりお寄せください](#)