

Recruit Holdings Co., Ltd.

# Recruit Group Profile 2022

Inside  Out



## Opportunities for Life. Faster, Simpler and Closer to you.



いでこば ひさゆき

### 出木場 久征

代表取締役社長  
兼 CEO

#### Inside Out

IndeedのCEOとして米国に赴任した際、従業員と気軽に話せるよう、入口に一番近い席にいつも座っていた。宅配や郵便物の受け取り回数も一番だったとか。

リクルートグループは、“Opportunities for Life. Faster, Simpler and Closer to you. (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。)”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結びつける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。どんなに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きます。

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。しかし現在は「とにかく人手が足りない」という声が圧倒的に大きいことから、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。そのため、これからの30年は、AIに仕事を奪われると心配するよりも、むしろ社会の生産性

の維持・向上のためにどのようにAIと協働していくかを考えることがより重要になると実感しています。

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けたり、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。

### Follow Your Heart 特別講演 「はじまりは、好きなことから」

2022年の夏休み、久々に故郷の鹿児島県に帰省して家族との時間を過ごし、懐かしい友人との旧交を温めた出木場CEO。自らの原点でもある母校で、未来を担う中高生の皆さんに伝えたかったこととは?生き方・考え方・働き方に関する出木場のこだわりが詰まった講演の内容を、抜粋してお届けします。

(詳細は、本PDFのP40「人的資本経営」の章をご参照ください)



# 01

## Introduction

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

# 02

## About Recruit Group

- 09 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

# 03

## Our Business Units

- 16 HRテクノロジーSBU
- 18 マatching&  
ソリューションSBU
- 20 人材派遣SBU

# 04

## Our Impact

- 23 サステナビリティへの  
コミットメント
- 24 サステナビリティへの  
コミットメント:社会(S)
- 31 サステナビリティへの  
コミットメント:ガバナンス(G)
- 32 サステナビリティへの  
コミットメント:地球環境(E)
- 37 価値創造モデル
- 38 人的資本経営
- 40 CEOイベントレポート
- 43 インパクト創出の基盤
- 44 SDGsへの貢献

# 05

## Reports Hub

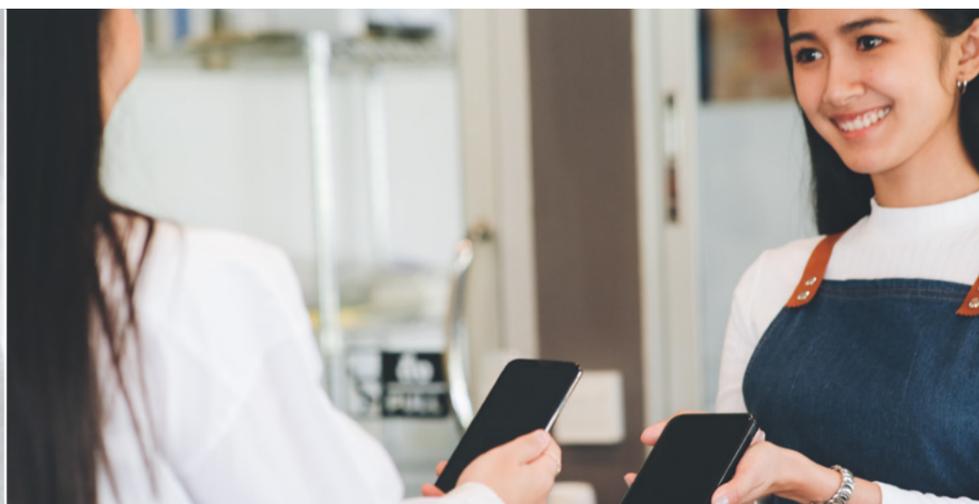
- 45 ESG Data Book  
有価証券報告書  
決算・制度開示
- 46 編集後記

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  
マッチングの質の圧倒的な向上



## Help Businesses Work Smarter

SaaSによる日本国内企業クライアントの  
業績および生産性向上



## 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62期有価証券報告書 第一部企業情報の「第2 事業の状況(P21)」よりご覧いただけます。

Simplify Hiringとは、新しい仕事を探すことや、採用活動そのものをとても簡単にすることを旨とするリクルートグループの経営戦略です。究極的には、ボタンを1回押すだけで誰もが簡単に自分に合った仕事に就くことができるような世界を目指しています。そしてこのようなビジョンは、進化するAIやオートメーションの技術をうまく取り込んでいくことで実現できるようになると考えています。

私たちが描いているのは、仕事を探している一人ひとりに、優秀な専属のキャリアアドバイザーが付いてくれるような状態を、テクノロジーが実現してくれる未来です。興味や経験、スキルを熟知したアドバイザーが、どの企業がどのような条件で今すぐにも採用したか教えてくれる — そのようなサポートをいつでも受けられるような状態になれば、きっと誰もがより自分に合った新しい働き方を、勇気を持って探すことができるようになるはずです。

そのような未来にはまだまだ到達できてはいませんが、少しずつ成果は出てきています。私たちのHRテクノロジー戦略ビジネスユニット(SBU)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、コロナ禍前と比較して約2倍、平均20名にまで成長しています。このような人材マッチングに関するテクノロジーを一層進化させ、リクルートグループすべてのSBUの事業活動においても活用し、世界の人材マッチング市場全体で役立てていきたいと考えています。

採用や仕事探しには、履歴書の作成やチェック、面接の時間調整など、未だに膨大な手作業工程が残っています。これをテクノロジーの進化で効率化し、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ることができるようにしたい。そして、誰もができるだけ簡単に仕事に就ける未来を目指していきます。

いでこば ひさゆき

## 出木場 久征

代表取締役社長 兼 CEO

### 関連ストーリー

CEO出木場久征に従業員が徹底インタビュー「ボタン1つで仕事に就ける世界」とは?

[詳細はこちら](#)



2022年3月期第4四半期  
決算説明会Webキャスト  
2022年5月

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



## 誰もがより良い仕事を見つけられる未来へ イベントレポート

### Indeed FutureWorks 2022

#### Indeed

Indeedは2022年10月、人材業界のビジネスリーダーが進化し続ける働き方の未来に備えるための実践的なインサイトを発信する年次イベント、「FutureWorks」を米国ニューヨークで開催しました。

Indeed CEOのChris Hyamsによる基調講演で始まった同イベントでは、「人事」のなかに「人間らしさ」を取り戻し、誰もがより良い仕事を見つけられる未来こそ、Future of Work(働き方の未来)であるというHyamsのメッセージを皮切りに、Chief EconomistのSvenja Guidellによる2023年以降の働き方



トレンド、EVP&GM of EnterpriseのMaggie Hulceによるプロダクト進化に関する講演、SVP of ESGのLaFawn Davisによるソーシャルインパクトのイニシアチブなど、Indeedにおけるより良い就業機会の創出に向けた事業活動の最前線が語られました。

[詳細はこちら](#)

マッチング&ソリューションSBUでは、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と、キャッシュレス決済サービスをはじめとする当社のSaaS「Air ビジネスツールズ」を用いた業務プロセス全体の効率化を推進しています。企業クライアントは、「Air ビジネスツールズ」共通のIDである「AirID」を通じて各サービスを連携させることで、販売管理、決済機能、顧客管理、人事労務管理、資金管理を効率化することができます。このように、ヒト・モノ・サービス・カネの流れを滞りなく円滑に完結・循環させることが、「Help Businesses Work Smarter」で実現させたいことです。

日本では、少子高齢化による労働力人口の減少が続いており、労働生産性の向上は、日本社会の至上命題なのです。「Air ビジネスツールズ」は、企業クライアントの業務のうち、本業以外の事務作業や煩雑な工程をSaaSで代替することで、生産性と収益性向上を同時に実現することを目指しています。テクノロジーで代替できる部分はテクノロジーに任せることで全体の生産性が向上するほか、企業クライアントは本業に専念できるようになるため、マッチング先の個人ユーザーにより価値の高いサービスを提供できるようになり、事業の収益性向上にもつながります。私たちはこのようにして、リクルートグループのミッションである「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。

きたむら よしひろ

## 北村 吉弘

常務執行役員

兼 マatching&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

### Inside Out

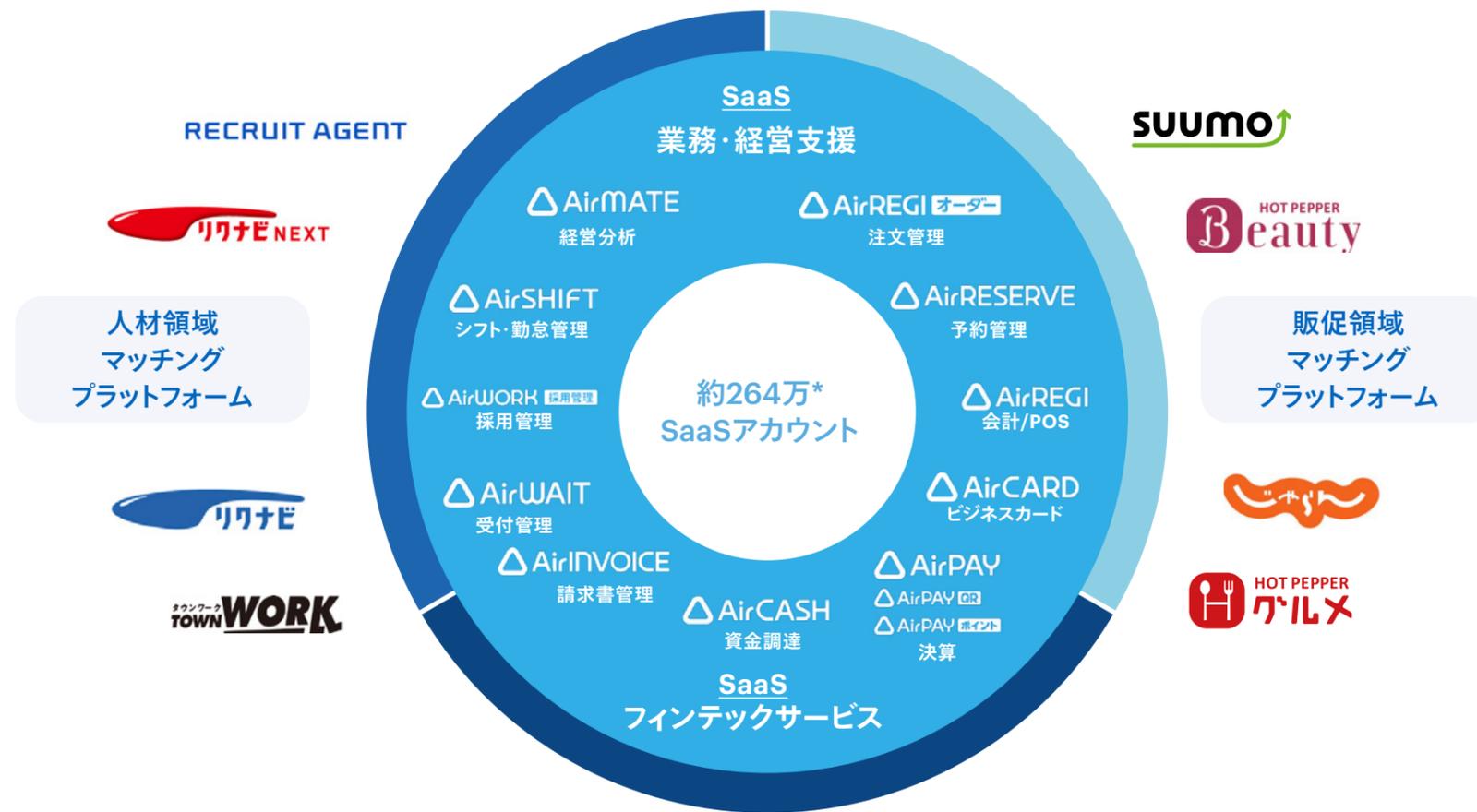
学生時代にじゃらのスノボチーム募集の中吊り広告を見て応募。それをきっかけにリクルートで誌面モデルのバイトをしていた。



経営戦略説明会  
2022年7月

[詳細はこちら](#)

## 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



\*2022年6月末時点。アカウント数は、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む

## 資金調達サービス『Airキャッシュ』をリリース



2021年に試験的にスタートし、2022年4月1日に本格的にリリースされた『Airキャッシュ』。将来の売上を今のお金にかえることで、中小事業者の少額借入れニーズに対応します。事業者はスマホからたったの2タップで、しかも文字入力もなく資金調達を行うことができます。

[詳細はこちら](#)

調達したお金は『Airペイ』の売上から自動で引き落とされるため、残高チェックも不要、振込みの手間もかかりません。『Airキャッシュ』はお金の流れを速くすることで、中小事業者の皆さんの挑戦をサポートします。

## 社会や地球環境にポジティブなインパクトをもたらし、すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指す

リクルートグループは、ミッションである「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。」の実現に向けて、持続可能な社会への貢献を通じて、持続的な成長を目指すことを経営戦略として定めています。

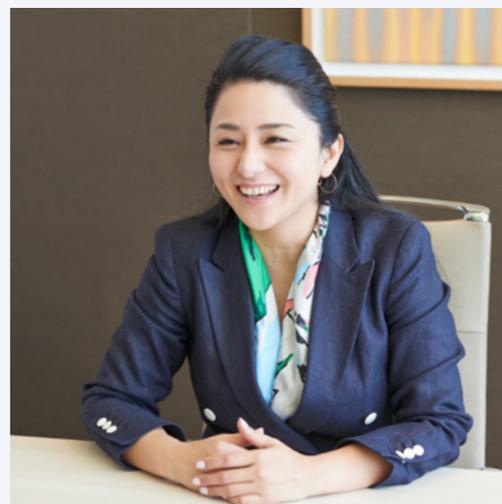
不確実性が高まるなかで持続的な企業価値向上を目指すためには、健全なガバナンスのもとで、企業活動全体を通じて社会や地球環境にポジティブなインパクトを与え、すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指す必要があると考えています。

そのためESG（環境・社会・ガバナンス）について具体的な目標を掲げ、取締役会においてその進捗状況を確認し議論するとともに、ステークホルダーとの対話を継続しながら、その実現に向けて取り組んでいます。

せなは あやの

### 瀬名波 文野

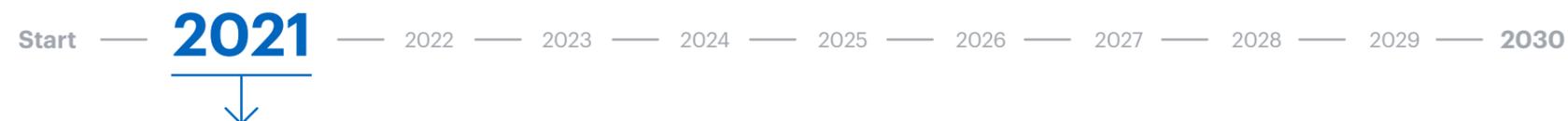
取締役 兼 常務執行役員  
兼 COO



#### Inside Out

高校時代、九州・沖縄サミットに海外VIP対応ボランティアとして参加。要人オーラに圧倒され、広い世界への興味に火がついたそう。

## 2030年に向けたサステナビリティへのコミットメント



### Environment:

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達成し、3か年のGHG排出削減目標を設定

### Social – Social Impact:

就業までに掛かる時間を半減する

就業までに掛かる期間短縮に向けたスタートラインを15週間と特定

### Social – Social Impact:

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障壁に直面する求職者を支援

### Social – DEI:

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50%に向けた3か年目標を設定

### Governance:

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

女性取締役構成員50%に向けた3か年目標を設定

[詳細はこちら](#)

## サステナビリティへのコミットメントの発表

2021年5月



リクルートグループは、持続可能な社会への貢献を通じて持続的な成長を目指すことを経営戦略として定め、2021年5月に「Prosper Together サステナビリティへのコミットメント」を発表しました。

[詳細はこちら](#)

## ESG Fireside Chat (座談会)

2022年6月



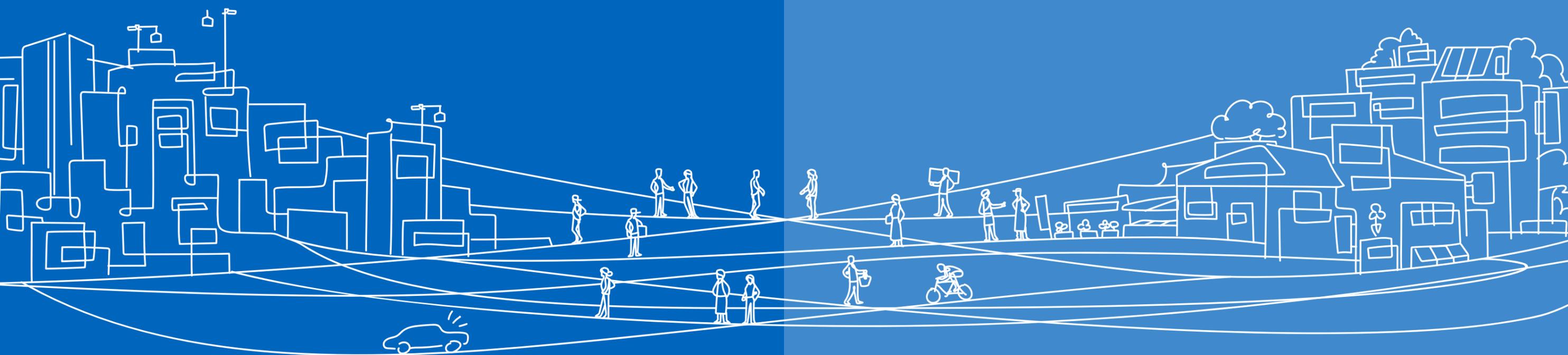
投資家の皆さま向けのオンラインイベント「ESG Fireside Chat (座談会)」を開催しました。ライブで質問に答えながら、2021年度の取り組みや進捗をより詳しくご紹介しています。

[詳細はこちら](#)

\*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。

# 02 About Recruit Group

数字で見るリクルートグループ	09
ビジョン・ミッション・バリューズ	10
価値創造の歴史	11
リクルートグループの事業体制	12
役員紹介	13
企業活動の重要な基盤	14



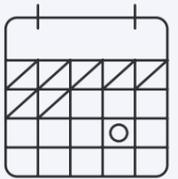
グループ従業員数

5.1  万人<sup>\*1</sup>

サービス展開国

 60  
か国以上

創業

62  年

2.87 兆円<sup>\*2</sup>  
¥ 売上収益

 調整後  
EBITDA  
4,793 億円<sup>\*2,3</sup>

\*1 2022年3月末時点

\*2 2021年4月1日から2022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

## 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。

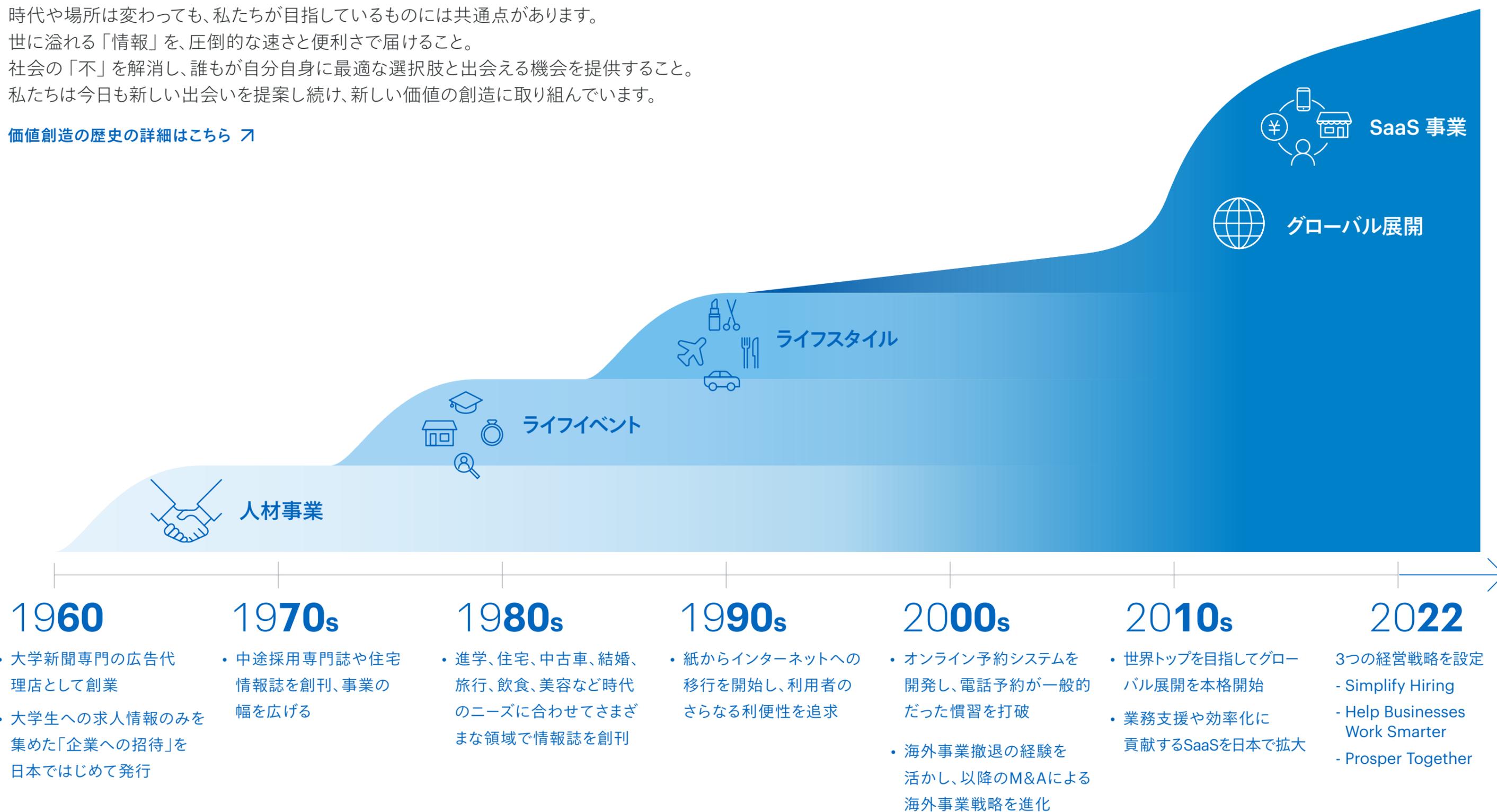
### 社会への貢献

#### 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はこちら](#) 



## 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つ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(Strategic Business Unit、以下「SBU」)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か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。

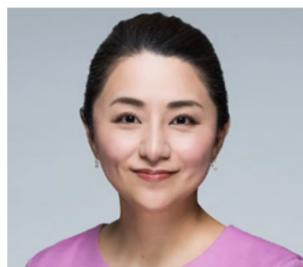




**峰岸 真澄**   
代表取締役会長 兼  
取締役会議長



**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  
非業務執行



**泉谷 直木**   
取締役  
社外・独立



**十時 裕樹**   
取締役  
社外・独立



**本田 桂子**   
取締役  
社外・独立



**長嶋 由紀子**   
常勤監査役



**西村 崇**   
常勤監査役



**小川 陽一郎**   
監査役  
社外・独立



**名取 勝也**   
監査役  
社外・独立

## 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	●	●		●			●	●
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、2022年2月14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づ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。

[詳細はこちら](#)



## 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づけ、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。

[詳細はこちら](#)



## 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づけ「[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。

[詳細はこちら](#)



## 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。

[詳細はこちら](#)

# 03

## Our Business Units

HRテクノロジーSBU

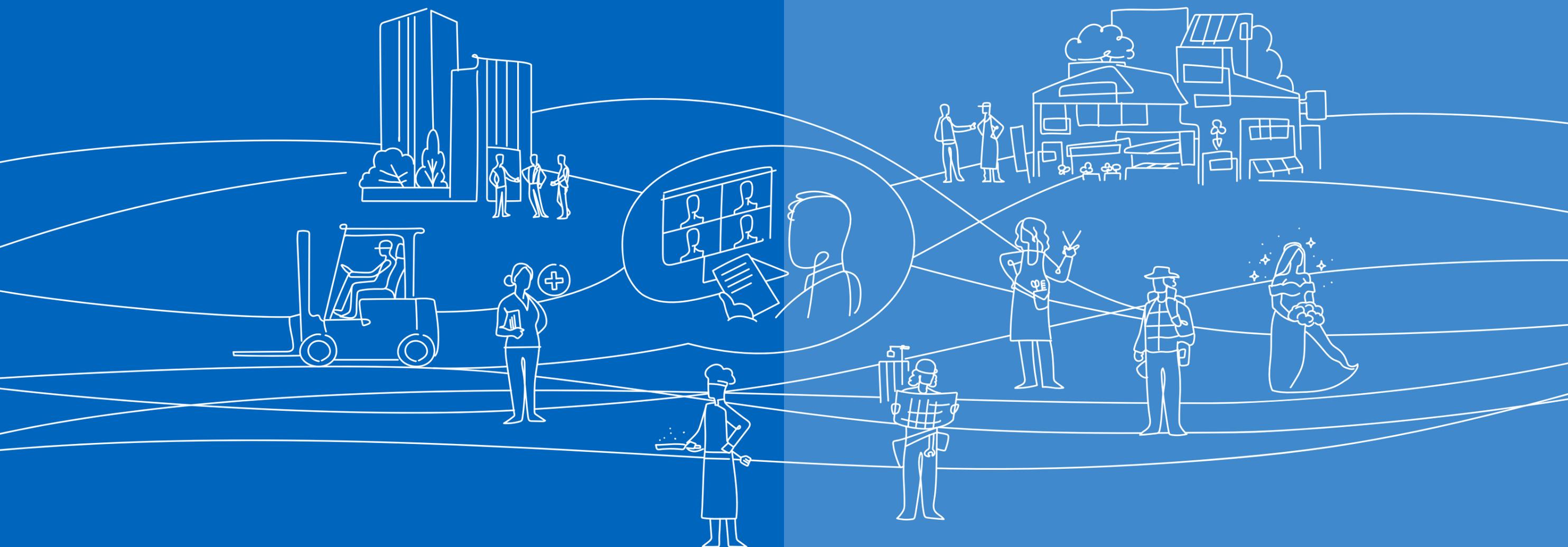
16

マッチング&ソリューションSBU

18

人材派遣SBU

20



オンライン求人情報プラットフォームおよび求人情報サイトIndeedとGlassdoor(英語のみ)に関連する事業で構成されています。IndeedもGlassdoorも、求人検索、履歴書の掲載、企業情報やレビューなど、求職者のためのツールを提供しています。



### 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。

[詳細はこちら](#) (英語のみ)

### Fishbowl

Fishbowl は、100万人を超える働く人々が集い、キャリア・業界・職場に関して活発なディスカッションを行うソーシャル・ネットワーキング・サービスです。

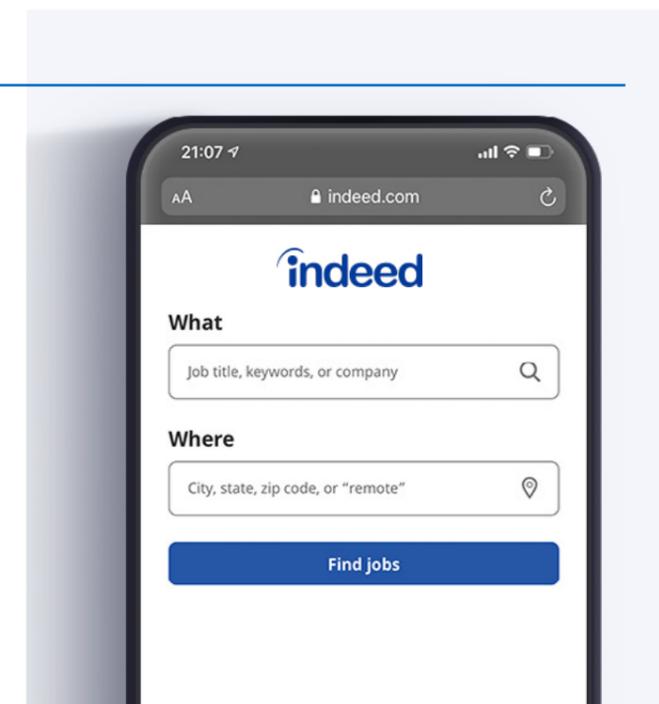
[詳細はこちら](#) (英語のみ)

## Indeed

Indeedは毎月3億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3億人以上

社内データに基づく2022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

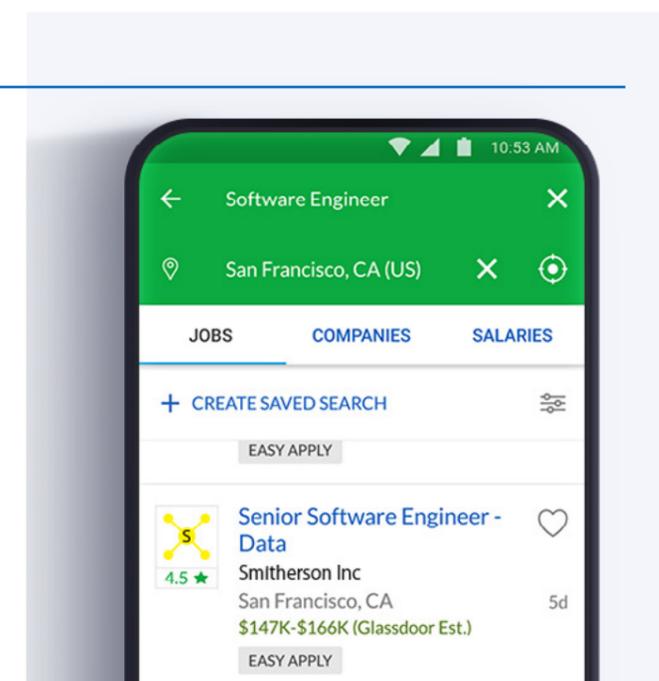
Glassdoorでは、最新の求人情報と数百万件のレビュー、口コミ、給与待遇を掲載しており、世界中の人々が自分の好きな仕事や会社を見つけるのを支援しています。

### 月間ユニークビジター数5,800万人以上

2022年9月末時点 Google Analyticsに基づく社内データ

### レビュー、給与、インサイト数1億件以上

2022年9月末時点





## 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、現CTOのアンドリュー・ハドソンは、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、このオレンジ色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2022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

## 誰もが質の担保された仕事を見つけられるように Indeedの「Essentials to Work」

Indeedの「Essentials to Work」は、米国内で仕事探しに苦戦している人々を支援するプログラムで、現在はテクノロジー、交通手段、逮捕歴・犯罪歴の削除・封印に関するサポートを提供しています。

[詳細はこちら](#)



## Indeedの「職場の幸福度調査」で働く環境をより良いものに

Indeedの「The Work Happiness Score」(ワーク・ハピネス・スコア)は、職場の幸福度に関する大規模調査プロジェクトです。企業と働く人がより良い職場環境を築くためのヒントを提供することを旨とした本プロジェクトは、幸せに働く人を増やすというIndeedのコミットメントとも関連しています。

[詳細はこちら](#)



## 人材マーケットの需要と供給のギャップに 挑む人材派遣プラットフォーム： Indeed Flex



英国、そして2022年より米国でも本格展開を開始しているIndeed Flex。サービス概要と急成長の背景についてご紹介します。

[詳細はこちら](#)

## 同一労働・同一賃金の実現に向けて — 透明性の高い給与情報で働く人に 力を与えるGlassdoorとFishbowl



同一労働・同一賃金の実現には、働く人たちが自身が適正な給与額を知ることが不可欠です。Glassdoorは10年以上にわたってあらゆる企業の給与データを提供してきました。

[詳細はこちら](#)

日本国内で、販促領域と人材領域でサービスを展開し、企業クライアント向けのSaaSを提供しています。

販促領域は、住宅・美容・結婚・旅行・飲食などの分野において、オンラインを中心としたプラットフォームを運営しています。これにより、個人ユーザーに対して、日常生活におけるより多くの選択肢を提供するとともに、企業クライアントに対しては、広告を通じたユーザー獲得支援などを行っています。

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メディアの運営と、人材紹介サービスなどを展開しています。

また、企業クライアントに対して、SaaSの提供などを通じた、業務負荷の削減および生産性向上を支援するサービスも提供しています。

### 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



## マッチング&ソリューションSBUのストーリー

### Air ビジネスツールズで、日本の地域創生に貢献

#### 採用支援ツールで地域雇用を活性化



中途メディア事業領域では、「働く機会を、もっと自由に。もっと速く。日本の隅々まで。」というミッションを掲げ、日本全国多くの地域において雇用機会を創出することを目指しています。宮崎県の地方自治体と包括提携し、0円でカンタンに求人募集ができる採用管理サービス『Airワーク 採用管理』（当時の名称：『ジョブオブLite』）の提供を通じ、地域企業の採用ホームページ開設をサポートするなどの採用支援を行いました。

[詳細はこちら](#)

#### 観光DXプロジェクトを始動

熊本県、神奈川県箱根町や山梨県富士吉田市をはじめとする日本各地の自治体と、観光DXを目的とした包括連携協定を相次いで締結。「Air ビジネスツールズ」から得られる各種データを活用し、観光消費の現状把握と未来予測を可能にするプラットフォームを構築しています。

[詳細はこちら](#)



### 退職者の再雇用・協働という新しい文化を創る — 新規事業起案制度Ringから生まれた新サービス『Alummy』



リクルートで40年以上続く新規事業起案制度Ring（旧New RING）は、従業員の起業家精神を鼓舞する仕組みとして常に進化を続けてきました。そして2022年、このRingからまた新しいアイデアが誕生し、実証実験に入りました。退職者再雇用支援サービス『Alummy』（アルミー）です。

[詳細はこちら](#)

### リクルート流「週休約3日」制？ 年間休日を145日に増やした狙いとは

2021年4月の統合を機に、人事制度を改定したリクルート。なかでも注目を集めたのが「週休約3日制」とも噂される、休日の増加です。導入から1年、改めてその狙いと現状について、人事統括室室長に聞きました。

[詳細はこちら](#)



	これまで	現在	
年間休日数*	130日	145日	+15日
年間所定労働時間	1800時間	1800時間	変更なし
1日あたり所定労働時間	7.5時間	8時間	+0.5時間

\*年間休日には、労働基準法で取得が義務づけられた有給休暇5日を含む

### 受刑者の社会復帰を支援し、誰もが活躍できる社会を。 就労支援プログラム「WORK FIT」、刑務所向けにプログラムを提供

リクルートが人材事業で培ってきた知見を生かして開発した就労支援プログラム、『WORK FIT』。学校や地域の就労支援機関などで累計3万4,000人以上が受講したこのプログラムを刑務所向けにアレンジし、初の試みとして栃木刑務所にて実施しました。社会復帰を目指す受刑者は『WORK FIT』を通じて何を感じたのでしょうか。実施の背景やプログラム受講の様子をお届けします。



[詳細はこちら](#)



ローカル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SBUは、個人と企業クライアントを結びつけ、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、北米、欧州、豪州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

北米地域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。

### 豪州

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、中国、シンガポールなどアジア太平洋地域の5か国において人材派遣事業を展開しています。Aurion、ahs hospitality、Chandler Macleod、Peoplebank、Vivir Healthcare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。

## 人材派遣SBUのストーリー

### 今すぐ助けが必要な人に支援の手を。 移民就業支援の知見を難民就業支援に活用



#### Unique

UNHCR(国連難民高等弁務官事務所)によると、ドイツでは2021年に124万人もの難民を認定しており、ヨーロッパでもっとも難民を受け入れている国です。しかしさまざまな障壁により難民がドイツで職を得るのは簡単なことではありません。その一方で、ドイツ国内では近年労働力不足が大きな問題となっています。リクルートグループの派遣会社であるRGF Staffing Germanyでは、配下のサービスブランド「Unique」にて、2014年から培ってきた移民支援のノウハウを活かし、ここ数年は難民の就業支援も行っています。目下継続しているウクライナ難民支援も併せてご紹介します。

[詳細はこちら](#)

### 機会格差に架け橋を。

### 若者たちにテック業界のキャリアを拓くCSI Connect

#### CSI Companies

アメリカ南部フロリダ州。同州は地理的・歴史的な背景から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は未だ消えていません。フロリダ州ジャクソンビルに拠点を置くCSI Companiesでは、こうした格差を背景として、地域で相対的に不遇な状況にある大学生・高校生向けに、テック企業での就業機会の提供や、キャリア形成のサポートをしています。



[詳細はこちら](#)

### 地元企業とUSG Restartによる 共同研修で未経験者の就業を支援



#### USG Restart

オランダで派遣事業を展開するUSG Restartは、就業経験のない人や未経験分野への職種変更を希望する人向けに、50以上の地元企業と提携して8か月の研修を提供しています。

[詳細はこちら](#)

### 文系、未経験者でもエンジニア職に就ける機会を

#### スタッフサービス

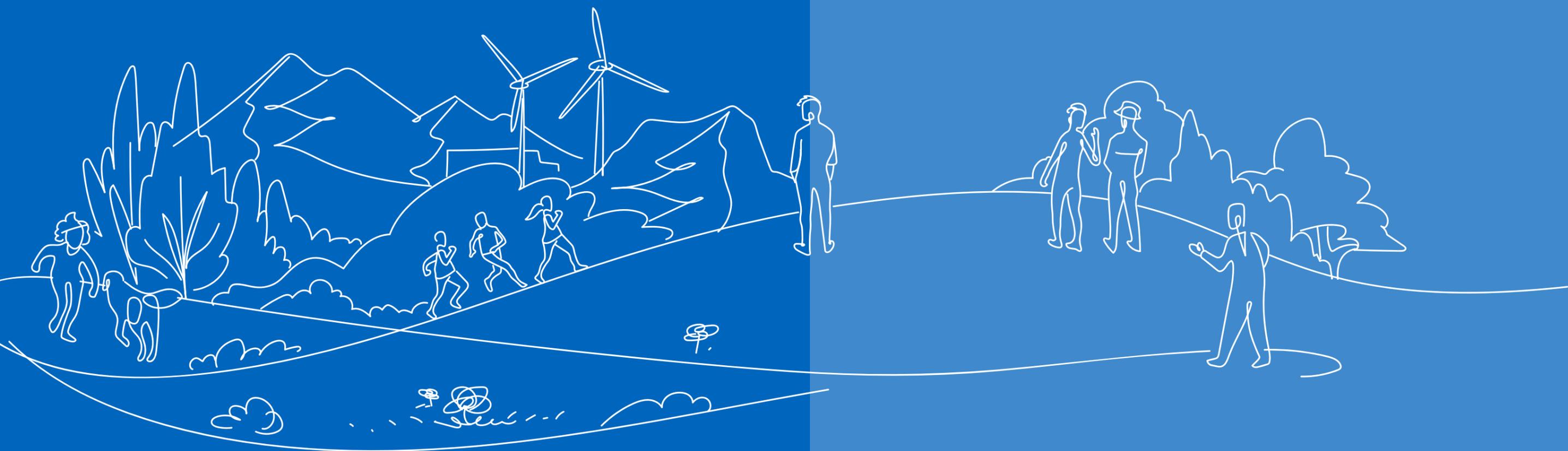
スタッフサービスでは、エンジニア希望の文系未経験層を採用後に育成するという、新たなモデルの人材派遣サービスをスタートさせました。就業先の育成環境を活かしながら、カスタマー、クライアントと“3人4脚”でスタッフの成長を促す育成型の派遣モデル。派遣先で就業する傍ら、技術に知見のあるキャリアカウンセラーが定期的にキャリア設計を支援する体制も、スタッフサービス内で整えています。

[詳細はこちら](#)



# 04 Our Impact

サステナビリティへのコミットメント	23
サステナビリティへのコミットメント:社会(S)	24
サステナビリティへのコミットメント:ガバナンス(G)	31
サステナビリティへのコミットメント:地球環境(E)	32
価値創造モデル	37
人的資本経営	38
CEOイベントレポート	40
インパクト創出の基盤	43
SDGsへの貢献	44



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。」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

# S

## ocial

ソーシャルインパクト

# S

## ocial

人材

# G

## overnance

コーポレートガバナンス

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

933K → Carbon Neutral  
2019 → 2030

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

15週 → 7.5週  
2021 → 2030

Started → 30M  
2021 → 2030

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

上級管理職  
10% → 50%  
2021 → 2030

管理職  
39% → 50%  
2021 → 2030

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

20% → 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する。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まいります。

\*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。

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

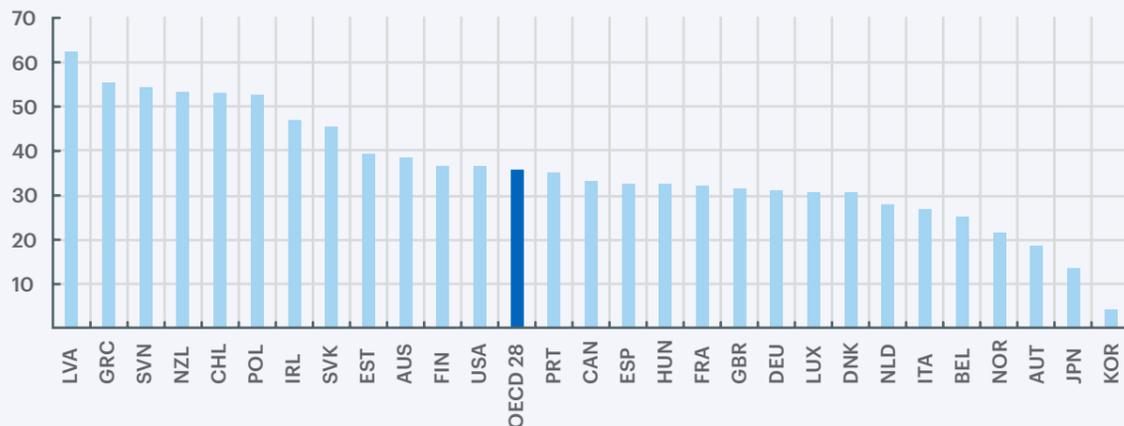


世界の約40%の人々が、3か月間収入がないと  
貧困に陥ってしまうリスクにさらされている<sup>\*1, 2</sup>

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か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か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か国で、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。

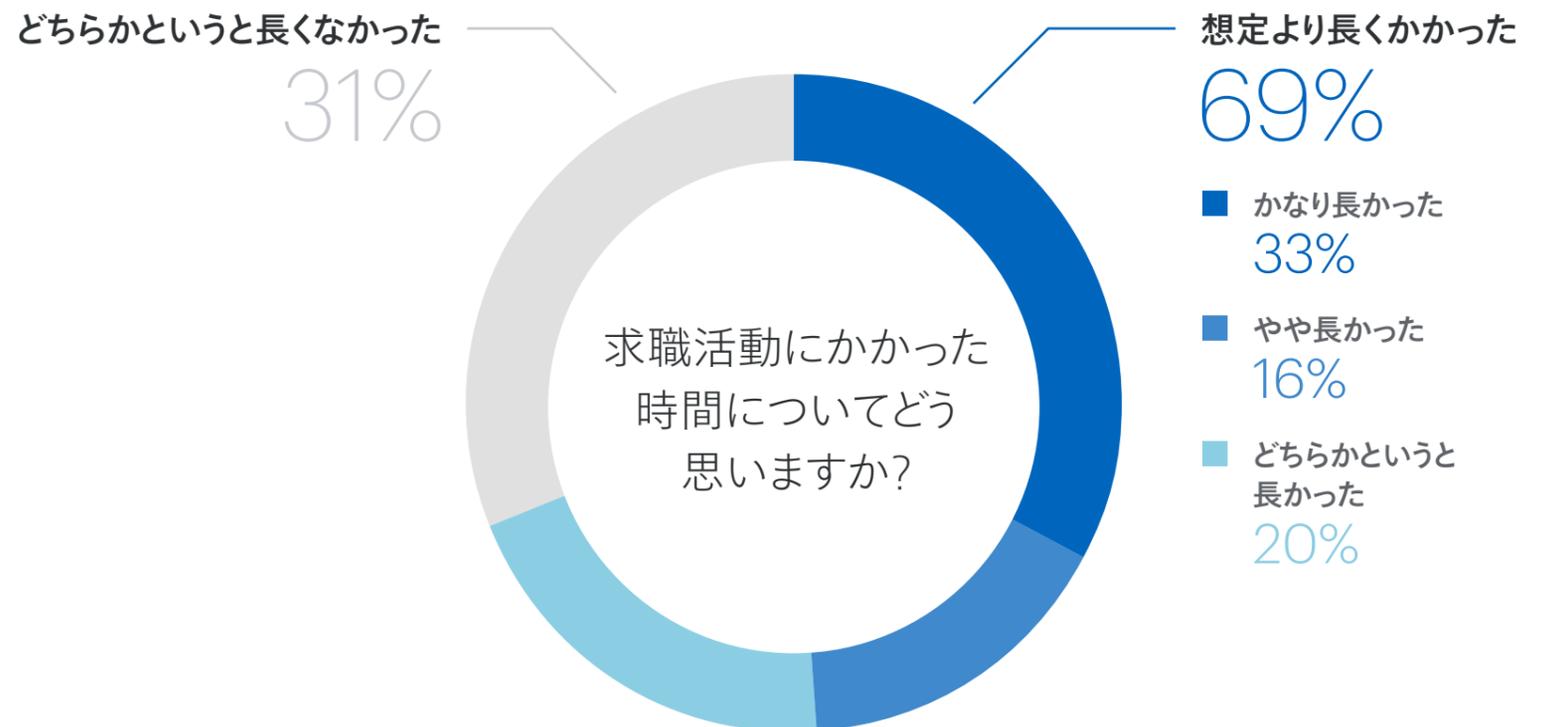
\*2 出典: OECD「How's Life? 2020」に基づく、OECD加盟28か国の数値。

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<sup>\*3</sup>

就業までに掛かる時間について、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か国を対象に実施したグローバル求職者サーベイ<sup>\*3</sup>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。

この結果からも、より速く仕事に就きたい求職者を特定して支援することの重要性が明らかになりました。



\*3 Indeedが事業展開する30か国を対象に実施した求職者サーベイ調査に基づく

## 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。

## 就業までに掛かる時間\*2

2030年度までに、就業までに掛かる時間を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する。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様々な障壁の低減を行っていく。

## サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

### 就業までに掛かる時間を半分にする

#### 2021年度の進捗

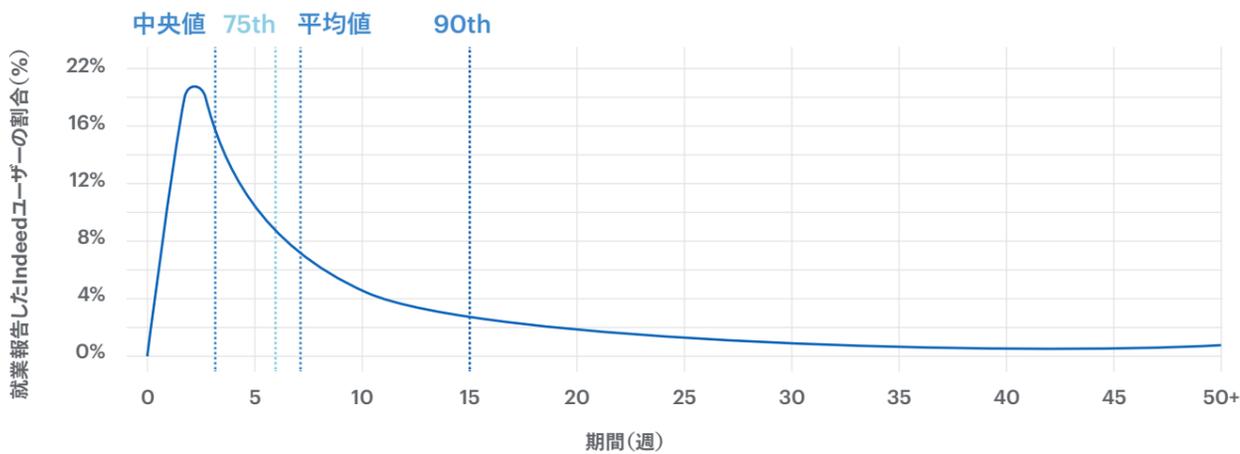
就業までに掛かっている時間は約15週間\*2



ベースラインの算出にあたって、Indeed上でユーザーが仕事に就くまでにどのぐらいの時間が掛かっているか、まずはユーザーからのフィードバックデータを用いて、現状の実態把握を試みました。その結果、Indeed上で就業したユーザーにおいて、求職者が職を得るまでに掛かった期間の中央値は約3週間、平均値は約7週間でしたが、ほぼすべての求職者(統計上有効な数値として全体の90%)が職を得るまでには約15週間掛かっていることがわかりました\*2。

#### Indeedで就業したユーザーの求職活動期間

2021年度



私たちは、より困難な状況にある方々を支援することを目的に約15週間を基準値と定め、2030年度までにこの時間を半分に短縮することを目指していきます。

\*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 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

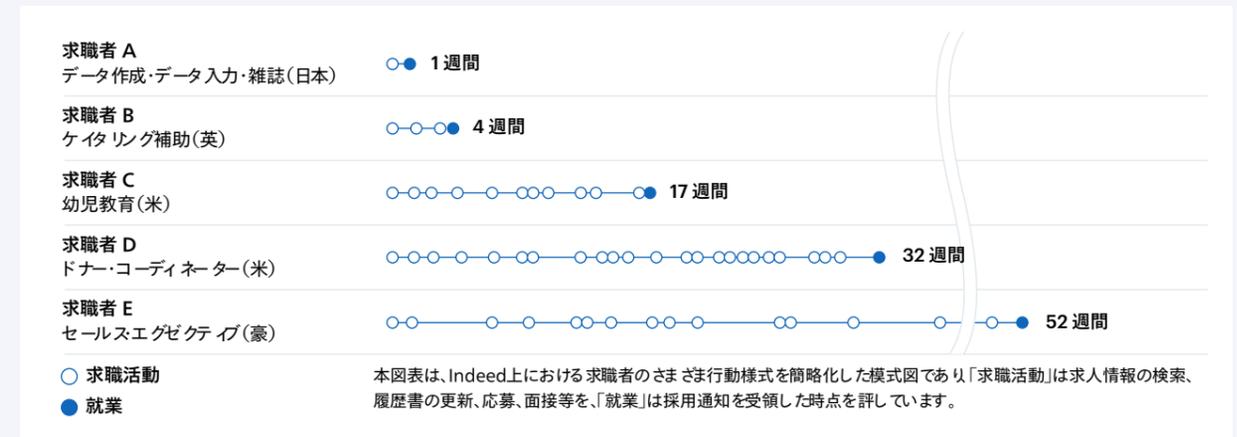
が確認できたデータから、統計上有効な数値として90%のユーザーが就業するまでに掛かった期間を集計。

\*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。

#### 「仕事探し」はいつ始まり、いつ終わるのか?

一見シンプルなこの問いから、我々の探求は始まりました。仕事探しがいつ始まり、いつ終わったかを正確に測る確立された手法は、世界のどこにも存在しません。仕事探しを始めたことを示す「開始点」は、求職者によって就業活動における行動パターンが千差万別であるため、その特定は容易ではありません。しかし、就業までに掛かる時間を短くするためには、求職

者が応募や面接に進む手前の仕事探しを始めた時点からの期間が把握できなければなりません。そこで、データサイエンティストやリサーチャーを始めとした分析チームを立ち上げ、多様な行動パターンの中から仕事探しの開始点を特定し、就業までに掛かる期間を計測するための検証を進めました。



#### 2022年度の挑戦

2022年度は、求職者に関する調査やユーザーデータのさらなる分析を進め、求職者が抱えている困難や就職活動を長期化させている要因、特に支援を必要としている求職者に関する理解を深めることに着手しています。並行して、プロダクトの進化を通じて、就業までに掛かる期間を短縮するための取り組みを進めています。

より良い就職活動を実現するためのプロダクト改善が自動化され、どんどん進むようになることが理想的な未来の姿ですが、私たちは、まだそのスタートラインに立ったばかりです。2022年度も、この目標の実現に向けて、歩みを進めています。

## 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

#### 2021年度の進捗

自社の求人プラットフォームのデータ分析や、さまざまな団体や専門機関、地域コミュニティの支援団体等との連携を通じて、雇用市場で不利な状況に置かれやすい人々と、彼らの就業を阻む障壁について理解を深めました。

#### 失業を長期化させる障壁にフォーカス：例) 犯罪歴\*2

まずはじめに優先度高く取り組みを進めた障壁は「犯罪歴」でした。米国では、7,000万人以上が何らかの犯罪歴を有しており、これは成人人口の約3人に1人とも言われています\*2。

近年米国では、Fair Chance(公正機会)などと称される法改正\*3が行われ、職務適性に基づく採用を促す取り組みが少しずつ

進んでいるものの、犯罪歴を有する求職者に対する差別は未だに雇用への障壁となっており、その失業率は全米平均失業率の約5倍となっています\*2。しかし、刑期を終えた人が出所後2か月以内に最低賃金以上を支払う職に就いた場合、再収監率が少なくとも半減することも分かっています\*4。



人種 &amp; 民族



障がい



年齢



犯罪歴

#### グループ企業における取り組み



3,000万人の就業支援に向けて、各SBUでさまざまな取り組みを進めています。HRテクノロジーSBUのIndeedは、「Fair chance(公正機会)採用」と称される、犯罪歴を不問とする求人情報をIndeedプラットフォーム上でより見つけやすくするためのUI(ユーザー・インターフェイス)の改善や、パートナーシップを通じた取り組み、自社での採用などに注力しています。マッチング&ソリューションSBUでは、就労支援・キャリア教育プログラム等を通じた支援を行っています。人材派遣SBUでは、米国の派遣会社StaffmarkでFair chance採用に積極的な大手クライアント企業と共に、派遣として就労してから正式採用につなげるプログラムを実施しています。

[詳細はこちら](#) ➔

#### 2022年度の挑戦

公平性を求める社会の要請は世界的に高まっており、雇用主である企業クライアントにおいても、多様なバックグラウンドを持つ人材の採用を促進するインクルーシブ(包摂的な)採用\*5へのニーズが徐々に高まっています。私たちは、世界中のグループ企業

において、国や地域のニーズに沿ったアプローチで取り組みを進めています。引き続き、テクノロジーを活用した支援とともに、パートナーシップや自社採用などを含めて、障壁の低減に挑んでいきます。

\*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 米国では約7,000万人に犯罪歴があり(出典: The Sentencing Project)、犯罪歴がある求職者の失業率は米国平均の約5倍(出典: Prison Policy Initiative)。

\*3 選考中の求職者に対して、選考中または採用オファーを书面通知するよりも前に犯罪歴の有無を尋ねることを禁止する等、犯罪歴がある求職者への公正な雇用機会促進を目指す、米国における法改正の動向(出典: National Employment Law Project)。

\*4 出典: The Urban Institute

\*5 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ています。

## 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を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。

引き続き、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づけ、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きます。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。

## サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

### DEIの推進

#### 2021年度の進捗

上級管理職が約10%→約21%に上昇\*2

ジェンダーギャップの根本課題を特定して打ち手を検討するとともに、大胆な登用を進めた結果、上級管理職の女性比率は2倍以上に上昇しました。

2030年度へのマイルストーンとして3か年目標を設定\*3

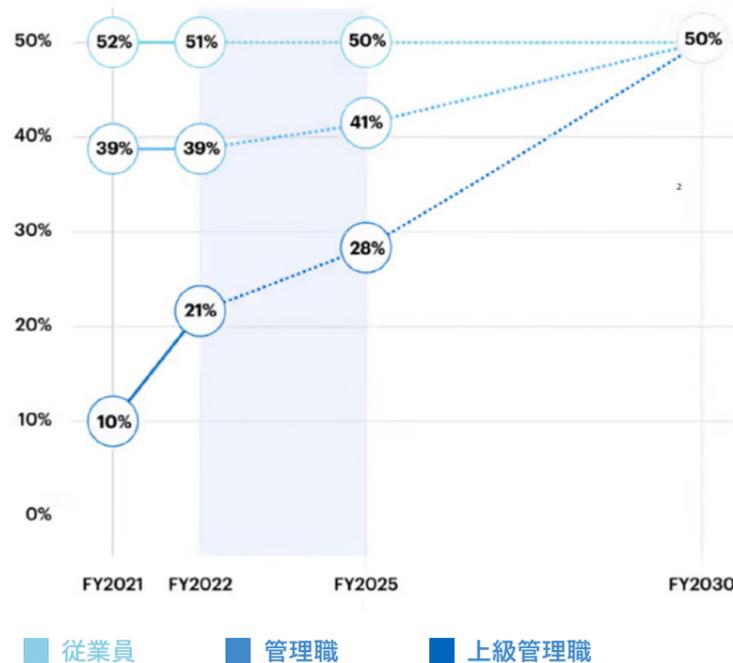
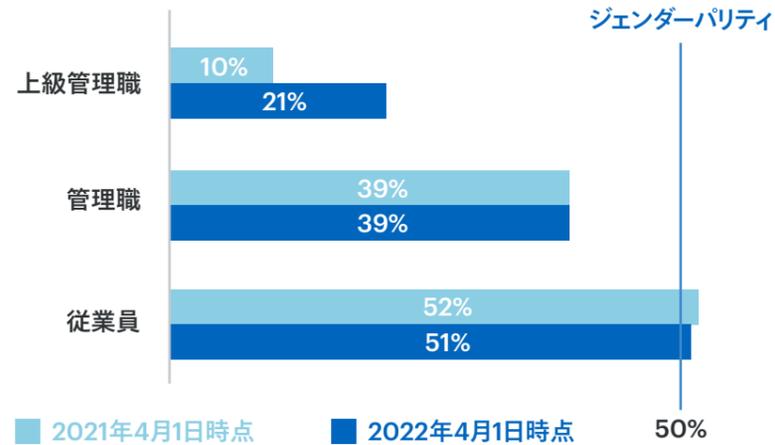
グループ全体のDEI風土の強化に向けて、3か年計画を設定し、上級管理職、管理職、従業員における女性比率の向上を狙います。

また、今回定めた3か年計画の達成如何を、業務執行取締役と主にESGテーマの推進を担う執行役員の一部に連動させることで\*4、さらに取り組みを加速していきます。

\*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 取締役会構成員・上級管理職・管理職・従業員の女性比率です。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・重要機能トップを指します。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。取締役会構成員は、取締役および監査役の合計です。

\*3 女性比率に関する3か年目標は、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。



\*4 長期インセンティブ BIP信託(株)報酬の一部として設定し、3か年目標の達成如何によって支給有無を決定します。

\*5 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。

\*6 出典：世界経済フォーラム (World Economic Forum: WEF) 「Global Gender Gap Report 2022」に基づく数値。

#### 2022年度の挑戦

ジェンダー平等の目標達成に向けてさらに前進するため、各SBUにてまずは下記の取り組みを強化します。

HRテクノロジーSBU

##### インクルーシブ・インタビュー・ルールの展開



候補者の多様性を担保した上で面接を開始するインクルーシブ・インタビュー・ルールを展開しています。また、エンジニア等の理系職種では、女性候補者を増やすための支援にも取り組みます。

Here to Help動画シリーズ(英語のみ)「インクルーシブ・ハイアリング\*5はどのように行われているのか?」

マッチング&ソリューションSBU

##### ジェンダーギャップ指数116位の日本の課題に挑戦\*6

管理職要件の明文化などにより、任用におけるジェンダーバイアス低減を目指します。また、全社での働き方変革や、男性の育休取得促進を通じて、ジェンダーにかかわらず活躍できる環境づくりを加速しています。



女性活躍の前に、男性だけの部長会をどうにかしたいーリクルートの営業組織長から見たダイバーシティ

[詳細はこちら](#) ➔

人材派遣SBU

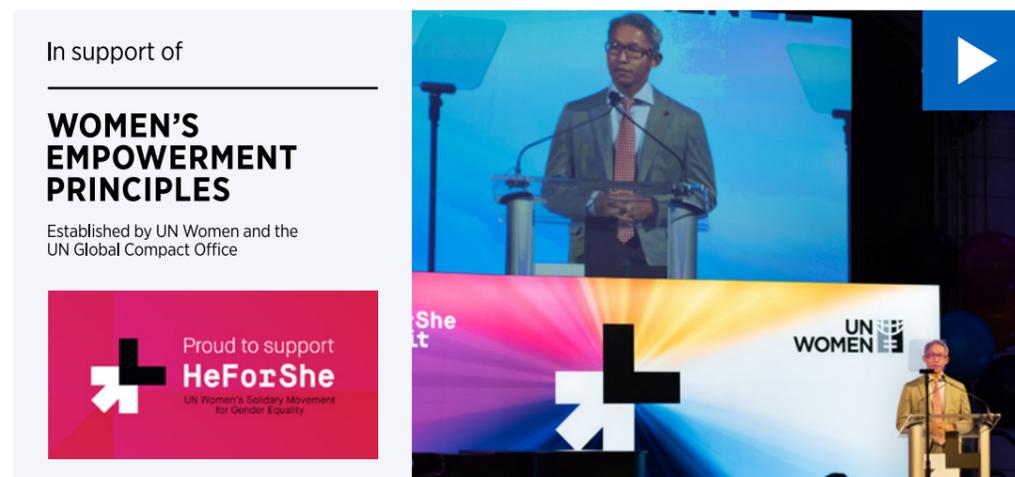
##### 上級管理職のサクセッションプランニング



主要子会社の上級管理職のサクセッションプランニング(後継者育成計画)を強化し、女性候補者を拡大します。

すべての人々に平等な機会を。  
RGF Staffingの挑戦

## DEIの推進



UN Women主催の#HeForSheサミット(2022年9月 NYで開催)にてスピーチを行うCEOの出木場(英語のみ)

### 女性のエンパワーメント原則に署名\*1

2022年2月、国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles: WEPs)\*1に署名しました。

### #HeForShe\*2 アライアンスに参画

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」に賛同を示すとともに、HeForSheアライアンスにチャンピオン\*3メンバーの1社として参画することを、HeForShe Summit 2022にて表明しました。これを機に、グループ全体でジェンダー平等に向けた取り組みをさらに加速していきます。

\*1 Women's Empowerment Principles (WEPs)は、2010年3月に国連グローバル・コンパクトとUNIFEM(現UN Women)が共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則。企業が現在の慣行や基準、行動を調査し分析するための実践的な手引となっています。

\*2 2014年からUN Womenがグローバルに推進しているジェンダー平等の実現に向けたムーブメントのこと。男性を含めた世界のあらゆる人が、ジェンダー平等の社会を実現するための決意表明や賛同を示す機会を提供しています。

\*3 チャンピオンとは、UN Womenが主導し立ち上げた「HeForShe Alliance」に参画しジェンダー平等を推進するリーダーとなる政府や民間企業、非営利団体のこと。ジェンダー平等に関わる目標を掲げコミットした上で、キャンペーンを通じ業界や地域における啓発活動や投資を行うとともに、ジェンダー平等に向けた企業の取り組みを定期的に紹介することで、他のロールモデルとなることが求められています。

### 「Know Your Worth(市場価値を知ろう)」 Glassdoorが提供する年収計算ツール



Glassdoorでは、あらゆる人々が性自認、人種、国籍、年齢、性的指向などの属性の違いにかかわらず、同一価値労働に対して同一賃金が支払われるよう、誰もが使える年収計算ツールを無料で公開し、賃金の公平性を推進しています。

[詳細はこちら](#) (英語のみ)

### 公正性・公平性の向上だけじゃない。給与の透明性を高めることで、 職場での幸福度やエンゲージメントも向上

給与の透明性を高めることは、賃金格差の解消につながります。だからこそIndeedでは、企業から協力を得ながら、求人情報に明確な給与情報を掲載する取り組みを推進しています。Indeedが実施した調査によると、こうした取り組みは、賃金の公平性を向上する以上の効果があることがわかりました。若い世代を中心に、多くの求職者にとって給与の透明性を高めることは、職場での幸福度、エンゲージメントの向上にもつながっていたのです。

[詳細はこちら](#) (英語のみ)

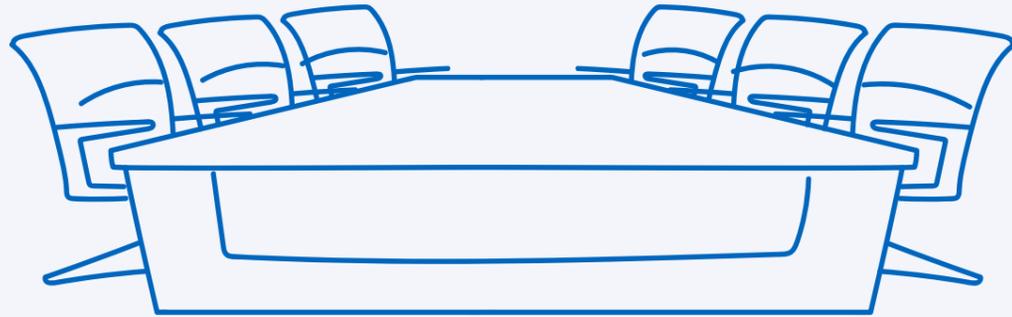
### 国連事務総長 特使・米テスラ社外取締役 水野弘道氏を招き 日本拠点の組織長向けにDEI勉強会を実施

2030年までに目指すジェンダー平等の実現に向けて、国連事務総長 特使で米テスラ社の社外取締役を務める水野 弘道氏をお招きし、日本のグループ会社横断で組織長向けのDEI勉強会を開催。M&SSBU長の北村との対談形式で、ESG・SDGs時代の企業の成長戦略とDEI推進の在り方について学びを深めました。そして、水野氏との対話を通じて、ジェンダー平等がなぜ企業の成長に必要なのか、リーダーとしてどのように取り組みを加速するのかを探求する機会となりました。



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



2021年度の進捗

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ます。取締役会構成員\*2の女性比率を約50%にする目標に対しては、2022年6月開催の定時株主総会を経て、比率は20%から約27%に上昇しました。

2030年に向けた3か年のマイルストーン

スキルや経験、バックグラウンドの多様性を高めることに加えて、特にジェンダーについては目標を定めて取り組みます。

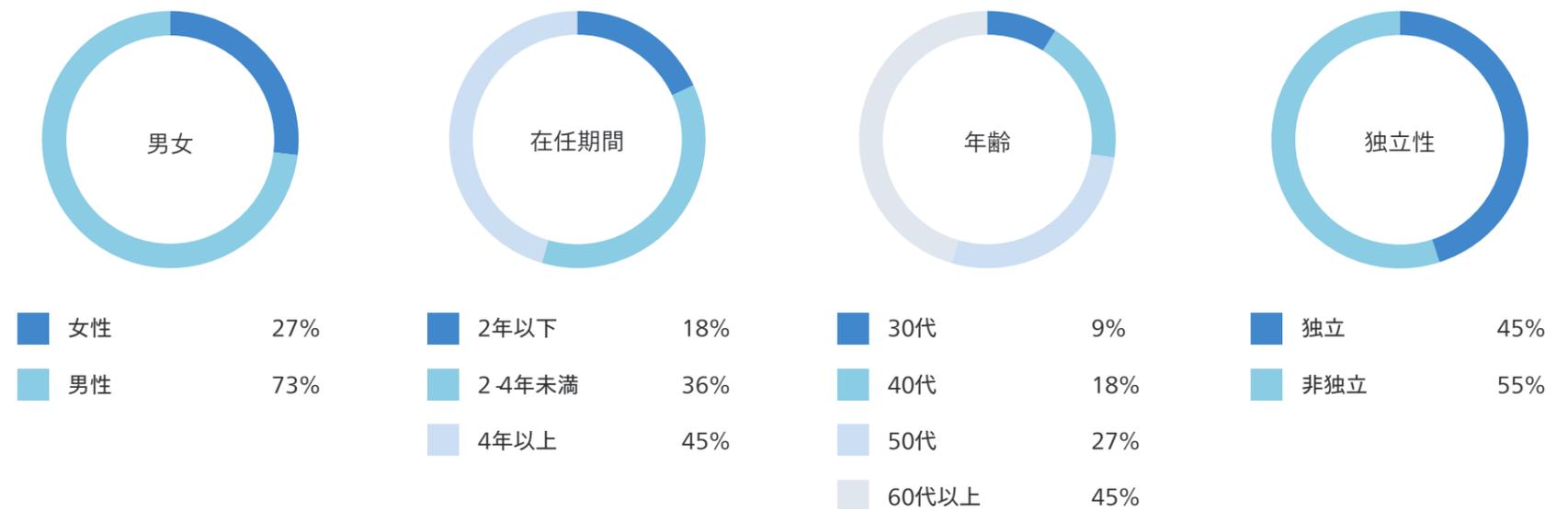
2030年度までに、リクルートホールディングスの取締役および監査役全体の女性比率を50%にすべく、定時株主総会の選任議案を上程することを目指します。

また、女性比率の向上\*3については3か年削減目標を定め、その達成如何を業務執行取締役と主にESGテーマの推進を担う執行役員の長期インセンティブ報酬\*4の一部に連動させることで、取り組みを加速していきます。



現在の取締役会構成員  
(取締役および監査役の全体)

2022年7月1日時点



\*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 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。

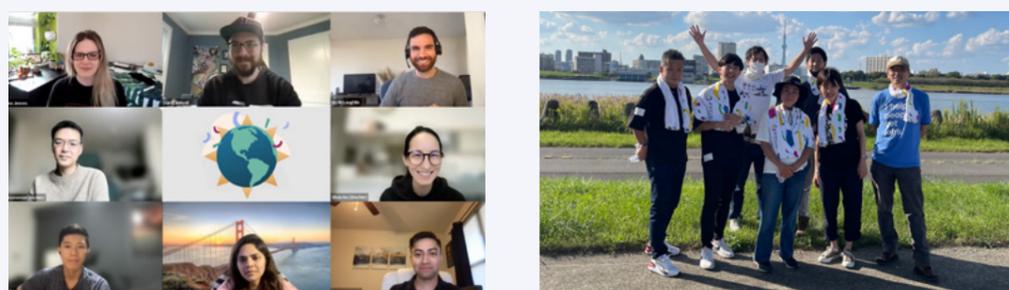
\*4 長期インセンティブ BIP信託(株式)報酬の一部として設定し、3か年目標の達成如何によって支給有無を決定します。



## 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。

**933k** → **Carbon Neutral**  
2019 2030



SBU横断でグループ全体の気候変動関連アクションをリードする環境チームのメンバー

\*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。

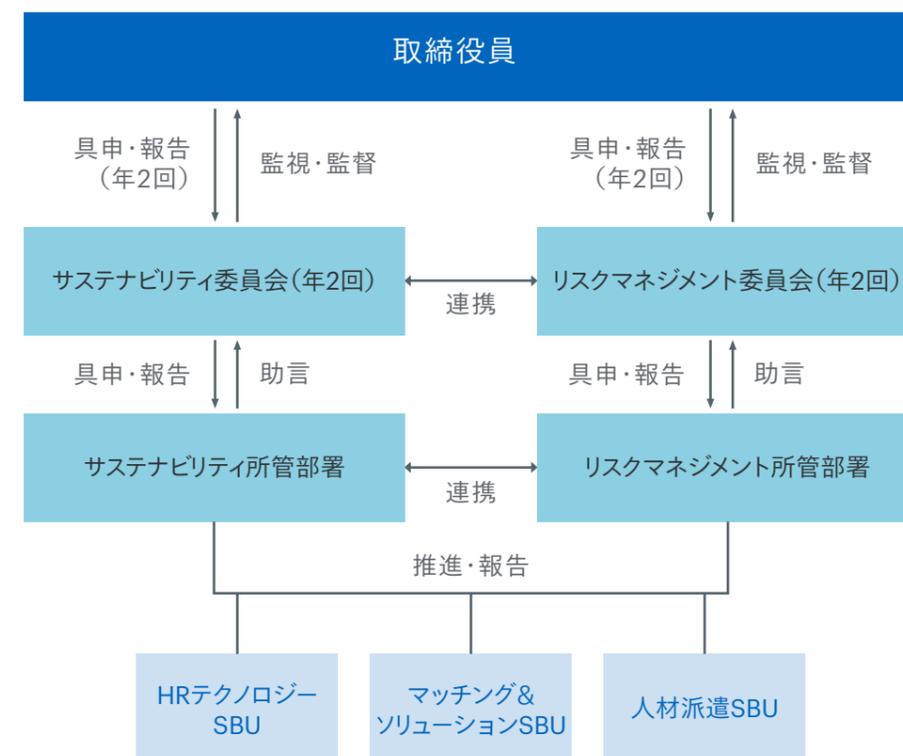
\*2 カーボンニュートラルには、温室効果ガス排出量の削減に加え、残りの排出量のオフセットを含みます。事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(オフィスにて直接排出される温室効果ガス)、スコープ2(オフィスにて間接的に排出される温室効果ガス)の合計です。バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量は、スコープ1、2に加えて、スコープ3(スコープ1、2を除く間接的に排出される温室効果ガス)を含むすべてです。

## 気候変動リスク管理体制

気候変動に関する中長期的なリスクおよび低減策についての議論は、サステナビリティ担当執行役員を責任者として、サステナビリティ委員会にて行います。その結果はリスクマネジメント委員会に連携され、取締役会に報告されます。

取締役会にて決定された方針に従い、リクルートホールディングス環境チームと情報を共有しながら、環境各社の環境チームにて具体的な施策の計画と実行がされます。

[詳細はこちら](#)



## リクルートグループ環境関連データ (2020年度)

### GHG 排出量



約60万\*3,4  
(t-CO<sub>2</sub>)

### 水の消費量



約13万  
(m<sup>3</sup>)

### 一般廃棄物処理量



約2,000  
(トン)

\*3 当社グループの温室効果ガス排出量およびエネルギー消費量の算定においては、(株)ウェイトボックスの協力を得て、GHGプロトコルにもとづいて算出しています。Scope2はマーケットベースの数値に基づいて算出しています。

\*4 2020年度スコープ1+2+3の排出量の合計値

## 2021年度の進捗

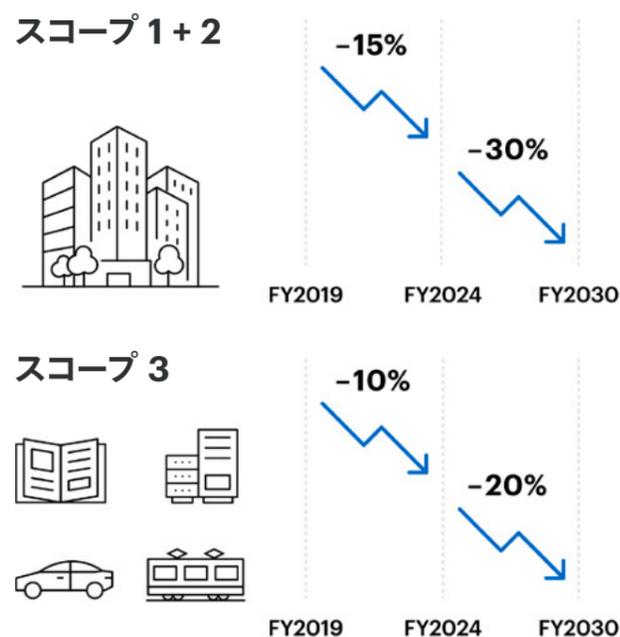
### 事業活動におけるカーボンニュートラルを達成\*2

短期目標である事業活動におけるGHG排出量(スコープ1および2)のカーボンニュートラルは、特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

へ変更を進めることで、計画通り、2021年度に達成する見込みです(2022年12月に第三者認証を完了予定)。\*2, 3

### 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か年目標を設定\*4

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」\*5に沿った3か年削減目標\*6を定めました。また、3か年削減目標の達成如何を、業務執行取締役と主にESGテーマの推進を担う執行役員の長期インセンティブ報酬の一部に連動させることで、取り組みを加速しています。



\*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 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 温室効果ガス測定後、2022年11月までに排出量に対する第三者認証を取得し、その後オフセットを行い、2021年度の温室効果ガスに対するカーボンニュートラルを達成する予定です。

\*4 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。

\*5 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。

\*6 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。

### SBTi\*7が定める「1.5度目標」へのコミットメントを表明

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\*4に向けて、2022年6月に科学的根拠に基づいたGHG削減目標を設定しました。さらにSBTiの「短期1.5度目標」\*5へのコミットメントへ署名しました。



## 2022年度の挑戦

### GHG排出削減の加速

GHG排出量の3か年削減目標の達成に向け、オフィス電力の省エネ・再エネ化に加えて今後とりわけ、リクルートグループ全体のGHG排出量の90%以上を占める、バリューチェーンにおけるGHG排出を削減する取り組みを加速します。

バリューチェーンのGHG排出については、通勤による排出量の削減が期待できるリモートワークを推進するほか、パートナー企業との協働を進めています。2022年度は、より積極的なエンゲージメント活動を実施してパートナーシップを拡大し、具体的な施策について検討と実行を重ねていきます。

### 良質なカーボンニュートラル実現

カーボンニュートラルの達成に向けて、省エネ・再エネ電力メニューへの移行が難しいオフィスについては、まずはRE100の要請基準\*8を満たす「エネルギー属性証明書\*9」の適用を進めています。その上で、さらに残余する排出量があれば、カーボンクレジットを活用しています。この際、国際的なクレジット認定機関に認証され、気候変動を含む多様なSDGs課題へも貢献しうる植林による除去クレジットなどを確保し、広く地球環境へ貢献することを目指しています。

\*7 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。

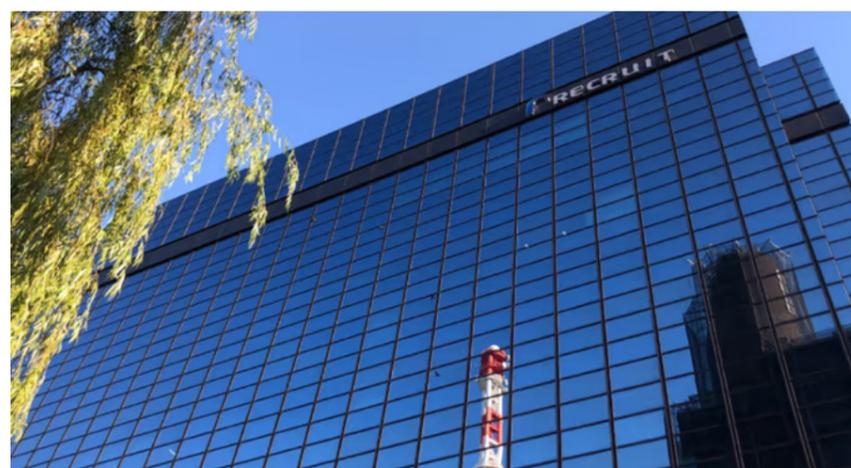
\*8 RE100 TECHNICAL CRITERIA Version 3.0を参照

\*9 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。

リクルートグループ全体の温室効果ガス (GHG: Greenhouse Gas) の削減を目指し、グループ各社で事業の特性を活かしながら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

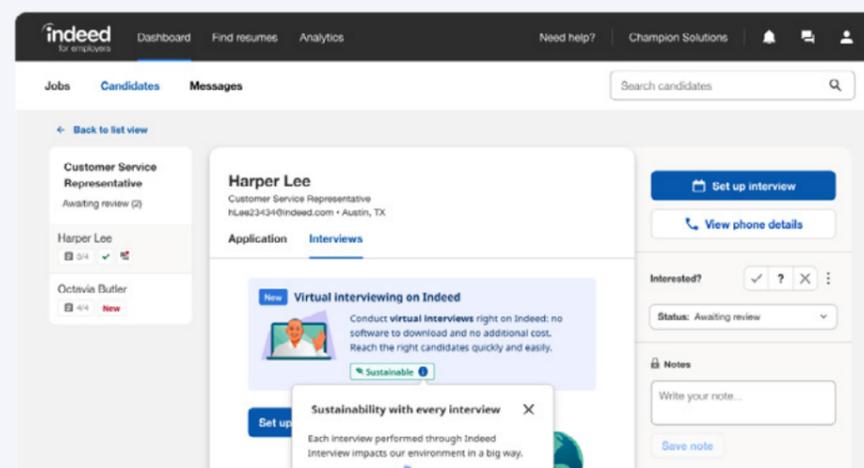


事業活動由来のGHG排出量削減にあたっては、事業拠点にて再生可能エネルギーを使用した電力への移行を進めており、大阪梅田ツインタワーズ・ノース、九段坂上KSビルなどで切り替えが順調に進行しています。

こうした取り組みには、ビルオーナーの方々の理解・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の方々と共有し、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。



## グリーン・ハッカソンでIndeedらしく未来に貢献する



Indeedでは年に2回「グリーン・ハッカソン」を開催し、自社の商品・サービス、あるいは技術を通じて、GHG排出量の削減に貢献することを目指しています。イベントでは解決を目指す環境課題を特定し、仲間を募りながら3日でアイデアをまとめてプレゼンテーションをします。

2022年の春に開催されたイベントでは11件のアイデアが提案され、その内3件がIndeedのGHG排出削減の取り組みを加速する新しいアイデアやイニシアチブに対して贈られる社内アワード、Environmental Impact Awardを受賞しました。そのなかの1件が、「Indeed Interviews」です。イベントを通しバーチャルインタビューを選択した場合にどれだけのGHG排出を節約できるかを示す機能が追加されました。既存サービスが求職者と企業双方に持続可能な影響を与えるような仕組みへと進化しています。



## 「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、各国の拠点でさまざまな施策を試し、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の「ハイブリッド勤務」を採用することでオフィスの規模を縮小し、GHG排出量の削減につなげています。

### ヨーロッパ地域

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。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、RGF Staffing the Netherlandsでは、新しいオフィスの拠点を決定する際に、よりエネルギー効率のよ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支店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より多くの支店での活用を検討していきます。

## バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量削減の取り組み (スコープ 3)

リクルートグループ全体の排出量の90%以上を占めるスコープ3のGHG排出量の削減にあたっては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。



### 従業員の移動によるGHG排出量削減に向け、ハイブリッドな取り組みを継続

リクルートグループの人材派遣事業におけるスコープ3のGHG排出量のほとんどは、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。そこで人材派遣各社にて、会社主導の取り組みと従業員自らの発案の両側面から、積極的な削減に向けた取り組みが進められています。

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を立てたほか、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ました。環境保護に向け従業員が主導する取り組みも見られ、RGF Staffing Belgiumでは自転車通勤を選択する従業員が増加し、RGF Staffing the Netherlandsでは従業員同士で相乗りをしやすいするためのシステムを開発中です。

\*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。



電気自動車に乗り移動するRGF Staffingの従業員

### パートナー企業との連携で、GHG排出量の測定と削減をより速く・確実に

リクルート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に打ち手を検討できるようになります。これまでに、株式会社エヌ・ティ・ティ・データ(以下、「NTTデータ」)、日本航空株式会社といったパートナーの方々との連携を開始し、GHG排出量削減に向けた中長期ビジョンを相互に共有、排出量の測定と精緻化に向けた議論を開始しています。

バリューチェーンにおけるGHG排出量は、相互に連携・協力し合うことで全体の削減規模やスピードを加速することができます。リクルートは、パートナーと連携しながら1つでも多くの削減事例を広く社会全体と共有していくことで、日本社会全体のGHG排出量の削減に貢献することを目指します。

### パートナーシップを通じて、日本の脱炭素の取り組みの加速を目指す

パートナー企業との連携強化にあたって、GHG排出量の測定精緻化に早くから取り組んでいたNTTデータの知見は、リクルートの取り組みを加速させる力となりました。そこで今後の展望について、NTTデータ・コーポレート統括本部サステナビリティ経営推進部グリーンイノベーション推進室長 下垣 徹様に、お話を伺いました。

#### — 日本全体の排出量の削減への貢献を見据えた本取り組みについてどう考えますか。 — 今後の課題とパートナーシップ強化にあたってリクルートに期待することは?

自社だけでなくバリューチェーン全体の脱炭素が求められている現在、パートナーとの協働は非常に重要であり、リクルートのように高い志で脱炭素を目指す日本企業から相談いただけたことは大変ありがたく思っています。パートナーシップにあたり、当社からは、パートナー各社との議論で得た知見や、グローバルで有力なルールメイキングの動向をもとに、精緻化のステップを提案しました。今後、リクルートのように戦略的に脱炭素を目指す仲間を増やしていきたいと思っています。

スコープ3の排出量を継続的に削減するには、排出量の算定や交換などのルールメイキングが必要のため、リクルートとはルールメイキングも通じて脱炭素の取り組みを促進していきたいです。また、旅行・飲食・美容・住宅など、人々の暮らしに大きく根づいたビジネスを多方面で展開しているリクルートだからこそ、日本全体での脱炭素社会の実現を牽引いただくことを期待しています。

## 気候変動がもたらすリスクと機会のシナリオ

リクルートグループでは、気候変動対策を企業活動の重要な基盤であると位置付け、複数のシナリオに基づき主要なリスクと機会を特定し、対応を進めています。



気候変動によって世界の平均気温が上昇すれば、自然環境や生態系に大きな影響が及ぶ懸念があり、そうした環境変化と企業活動は無関係ではありません。しかし、気温上昇によりどのような環境変化が起こり得るかは不確実であるため、自社事業を取り巻く変化を複数のシナリオで想定し、気候変動が当社グループに与えるリスクと機会を分析しました。<sup>\*2</sup>

最終的に選択したシナリオは、自然環境や生態系の変化が非常に大きいとされる「4度シナリオ」<sup>\*3</sup>と、企業の環境対応への負荷が大きいとされる「1.5度シナリオ」<sup>\*4</sup>の2種類です。それぞれのシナリオで、短期・中期・長期にリクルートグループの事業にもたらされるリスクと機会を検討し、発生可能性と財務への影響を評価しました。評価を経て特定したリスクと機会は、サステナビリティ委員会での諮問を経て、取締役会において対応策とともに決議しました。

\*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 本シナリオ分析においては、IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change)や国際エネルギー機関(IEA: International Energy Agency)等、国際機関およびそれに準ずる調査機関が発行するレポートを参照しています。

\*3 世界の平均気温が、産業革命前と比較して4度上昇する場合の想定される環境変化。

\*4 世界の平均気温の上昇を産業革命前と比較して1.5度に抑える場合の想定される環境変化。

\*5 2031年3月期に向けて、発生可能性が上昇する見込みである場合は「↑」、発生可能性が大きく変化しない見込みの場合は「→」と記載しています。

\*6 2031年3月期時点の炭素税算定における前提は以下のとおりです。

- 炭素税価格はIPCC SSP Databaseを参照し、約\$300 /t-CO2とする
- 当社グループの事業活動におけるGHG排出量(スコープ1, 2)は、2020年3月期の実績である約12,000t-CO2を用いる(2022年3月期以降は再生可能エネルギー化を進めるため、スコープ2の温室効果ガス排出量は約0t-CO2となる想定)

\*7 2031年3月期に向けて、発生可能性が上昇する見込みがある場合は「↑」と記載しています。

## 気候変動による主要なリスク

気候変動による主なリスクには、カーボンプレジット価格や炭素税の高騰、木材や輸送費の高騰があります。これについては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

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達成を目指し、さまざまな施策にすでに着手し、リスクの低減に努めています。

気候変動による主要リスク	発生可能性	財務影響	リスク低減施策
1. カーボンニュートラル実現に向けたカーボンプレジット価格の高騰	高 ↑ <sup>*5</sup>	高	2031年3月期に目指す自社の事業活動およびバリューチェーン全体を通じたカーボンニュートラルに向けて、オフィスの省エネルギー化と再生可能エネルギーへの転換、リモートワーク推進や主要バリューチェーンへのエンゲージメント等を通してGHG排出量の実質削減を進める。
2. 炭素税課税の導入およびその価格高騰	高 ↑	低 (約4億円 <sup>*6</sup> )	情報誌ビジネスで使用する用紙について、GHG低排出用紙の安定供給契約を継続する。また、製紙会社に対するエンゲージメントを行う。
3. 木材や輸送費の高騰	高 ↑	低	サーバー設置地域の水没や損壊リスクモニタリングを開始し、一定リスクに達した際に移転や代替サーバー等の検討を行う。
4. サーバーの水没や損壊	低 → <sup>*5</sup>	高	

## 気候変動に伴う主要な機会

気候変動に伴う主要な機会として、低炭素社会への移行により生まれる新たな人材雇用ニーズ、そして働き方のニーズの変化があります。例えば気候変動対策が進むにつれ、環境に関する知識や技術を持つ人材の雇用ニーズが増加します。また、気温上昇により働く場所や時間に変化が起これば、働き方のニ

ーズも多様化します。こうした変化に合わせて、人材マッチングを迅速に行うことができれば、大きなビジネスチャンスにつながると考えています。今後も世界動向に注視し、気候変動が当社グループに及ぼす正と負の影響を継続的に評価し対応を進め、事業機会に事業機会に活かしていきます。

気候変動による主要な機会	発生可能性	財務影響
1. 気候変動への適応に向けた労働移動の取込み	中 ↑ <sup>*7</sup>	高
2. 低炭素社会実現に向けた求人ニーズの取込み	高 ↑ <sup>*7</sup>	中

## 価値創造モデル

### リクルートグループの人的資本経営

#### 価値創造の源泉は「人」 起点は一人ひとりの従業員

リクルートグループにとって、価値創造と社会や地球環境へのポジティブなインパクト創出の起点は、一人ひとりの従業員です。

リクルートグループのバリューズのひとつ、「個の尊重—Bet on Passion」とは、一人ひとりの違いを尊重し、そのユニークな発想や情熱を歓迎する。そして、その情熱が本物ならば、惜しみなく機会を与え応援する、という思想です。これこそが、私たちが創業以来60年以上にわたり新しい価値を提供し続けることができた原動力。だからこそ、この思想を仕組みとして体系的に進化させ、人的資本経営の根幹に据えています。

「個の尊重」のベースにあるのは、一人ひとりの個の可能性に期待し合い、可能性を信じ、思いや自発性を引き出す考え方です。その力でイノベーションを起こすことが、私たちの唯一無二のサバイバルメカニズムであり、価値創造およびインパクト創出の源泉なのです。

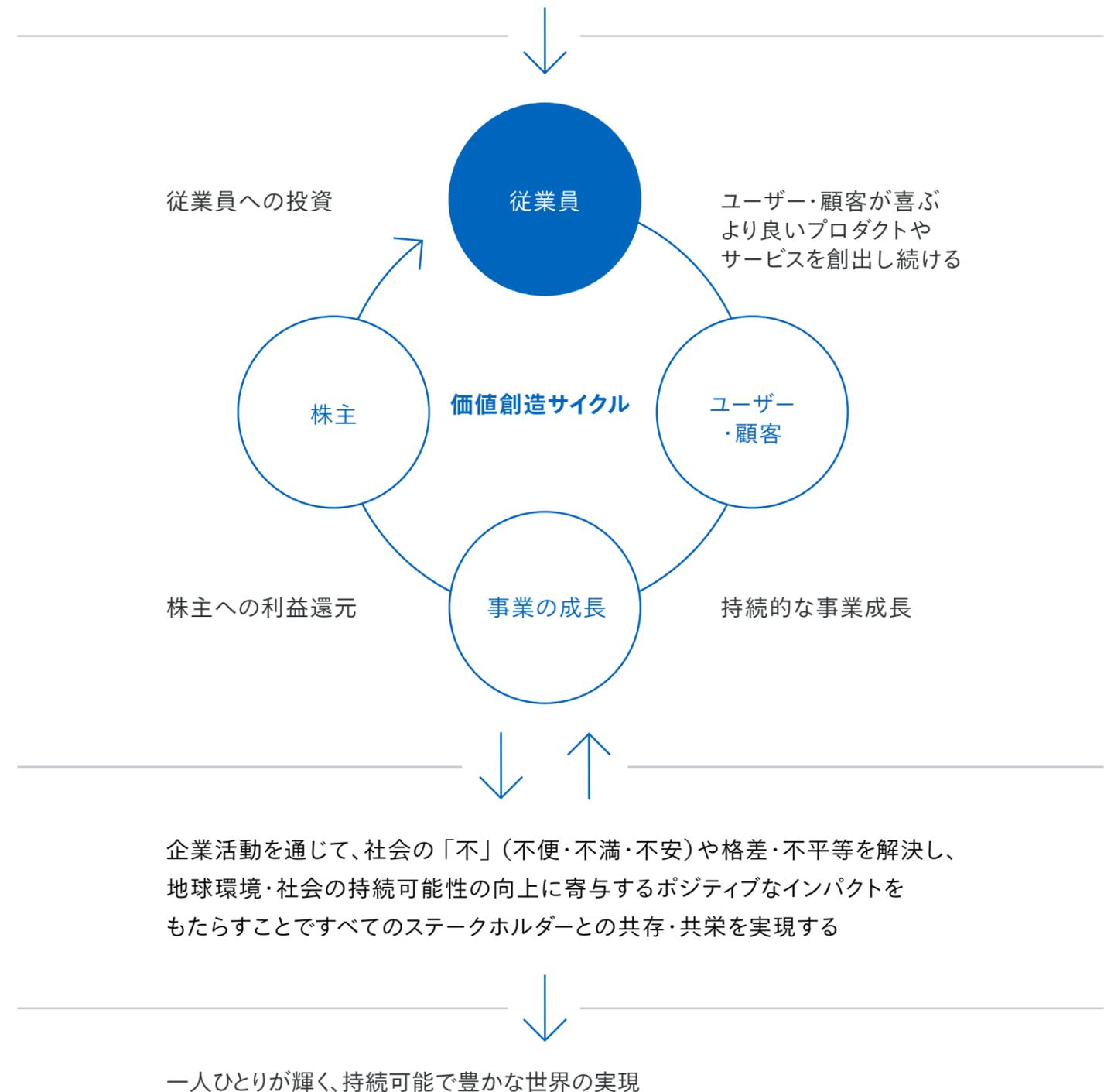
[詳細はこちら](#)

#### Forbes JAPAN誌「サステナブルな企業ランキング」 「人的資本」カテゴリーでNo.1に選出

リクルートホールディングスは、Forbes JAPAN誌が同誌の2022年12月号（2022年10月25日発売）において、東証プライム市場上場1,839社を対象に行った「サステナブルな会社ランキング」の「人的資本」カテゴリーの1位に選出されました。「人的資本」スコアの算出には「従業員一人当たりの人件費」「従業員一人当たりのキャッシュフロー」「従業員満足度」など計16の指標が用いられています。同ランキングにおいて、当社グループが掲げる2030年度までのジェンダーパリティ実現に向けたコミットメントや、国内グループ企業における柔軟な働き方が選べる制度改定などが高く評価されました。

#### 価値創造モデル

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



## 人的資本経営

### 「個」の尊重 (Bet on Passion)

#### 「個の尊重」を実現する3つの思想と仕組み

ここでは、今日において私たちが「個の尊重」をどのように実現しているか、ポイントとなる3つの思想を仕組みと併せてお伝えします。

#### 1. 「個」をあるがままに活かす

「個の尊重」の根底には、人はそれぞれ異なる好奇心を持ち、異なる個性や強みを持っており、その違いこそが価値を創るという信念があります。誰しも苦手なことやできないことはある。ならば互いに補い合いながら、それぞれが心から夢中になれることを頑張ればいい。異質なもの同士、それぞれの“得意”を持ち寄ることが、結果的にイノベーションにつながるということです。

この考え方を体現するための仕組みとして、マッチング&ソリューションSBUでは、個人の希望や強みを上司が理解し、会社の戦略ビジョンと直線直上になるように成長ゴールを設定する場「Will-Can-Must面談」や、直属の上司以外に横や斜めの視点を交えて個人の最適な仕事のアサインを検討する「人材開発委員会」が実施されています。タスクに個人をあてはめるのではなく、個人に合わせて役割を決め、仕事をアサインしています。

##### 関連ストーリー

[M&S SBUの人材マネジメント](#) ➔

#### 2. 「あなたは どうしたい？」と意思を問う

リクルートでは、ことあるごとに周囲から「あなたは どうしたい？」と問いかれます。それは、一人ひとりの主体性に重きを置く姿勢でもあり、意思のあるところにしか圧倒的な成果は出ないという、成果へのこだわりの表れでもあります。「こうしたらどうだろう？」— きっかけは小さな気づきや好奇心であっても、意思を問い、問われ続けることによって、課題解決への強い情熱となります。どんな事業やサービスも、そのはじめには一人の従業員の「どうしても、この「不」を解決したい!」という強い意思や情熱が起点にあります。ですから、従業員が意思を持って何かを実現したいと思ったときに、堂々と表明できる機会として「Ring」「FORUM」「Indeed大学」といった場を用意しています。創業者江副の言葉「自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ」にもある「機会」を、日常にも非日常にも溢れさせることが大切です。

##### 関連ストーリー

[事業アイデアコンテストRing](#) ➔  
[Indeed大学](#) ➔

#### 3. 任せて伸ばす

人がモチベーション高く取り組み、達成感を感じられる仕事とは、自分なりの工夫を凝らす余地があり、自己効力感を感じられる仕事です。そのような仕事であれば、たとえすぐに結果が思うよう出なくても、内省と学習を通じて成長につながります。ですから私たちは、裁量を渡すことを重視しています。ときにそれは、当人が「身の丈以上」と感じるほど大きな裁量権であることも。強い情熱を持って、主体的に機会を掴みに来る個人に対しては、その時点で多少能力が足りなくても、その意思に賭けて背中を押してみる。それが「Bet on Passion」なのです。

この考え方は、人材派遣SBUにおける「ユニット経営」や、HRテクノロジーSBUにおける買収直後のガバナンス方針においても同様です。各組織の裁量権を高めることで、責任者の主体性を引き出し、組織の成長のスピードを高め、質の高い意思決定につながると考えています。未経験でも多

少の失敗は許容して任せてみる。背伸びするくらいがちょうどいい。創業間もないころから現在まで引き継がれている考え方です。個人の強みや弱みがあるがままに受け入れ、個人の内発的動機を最大限に引き出し、その可能性に期待し任せる仕組みは、海外の経営学者から「日本的でも欧米的でもない、ユニークな人材育成手法」と評価いただくこともあります。自らのコンピテンシーを自覚しつつも、時代の変化に合わせて進化し続け、今後も社会からの期待に応え続けられる組織でありたいと思います。

##### 関連ストーリー

[Bet on Passion: COOメッセージ](#) ➔  
[「ユニット経営」人材マネジメント](#) ➔

## 専門家の声



ランジェイ・グラティ氏

**Ranjay Gulati**

ハーバード大学  
経営大学院 教授

### 従業員が自由に考え行動できる土壌が 新たなサービスを生む

私がリクルートグループに興味を持ったのは、ベンチャー企業のスケール方法を研究しているときです。「スタディサプリ」という教育関連サービスを立ち上げ、当初3人だったメンバーを数年で1,000人規模にまで増やし、しかも一人ひとりに強い目的意識を持たせていることを知りました。興味を持った私は、リクルートの経営者数名にインタビューを行いました。その結果わかったこととしては、リクルートの従業員は会社が用意したフレームワークのなかで、起業家のように自由に考え行動することができるということです。社内のビジネスプランコンテスト「Ring」や「Will-Can-Must」と呼ばれる評価システムによる従業員の志の明確化など、従業員が自分のアイデアを実際のビジネスにつなぐための具体的な道筋が用意されています。その一方で、従業員に自由を与えすぎると混乱が生じやすくなるため、組織全体の目的意識が重要となってきます。グローバルに展開すればするほど、目的意識を持ち続けることは難しくなっていきますが、そうしたなかでも引き続き社会的価値の高い新たなビジネスやサービスがたくさん出てくることを期待しています。

[全文を読む](#)



ベン・ベンサウ氏

**Ben Bensaou**

INSEAD教授

### 学習意欲の高い多様な人材が 成長の源泉

創業から約60年、継続的な変化とイノベーションを支えてきた同社の強みは、学習意欲の高い積極的な人材プールとその多様性でしょう。約20年前から女性や若手管理職の活躍が顕著だったリクルートは、他の日本企業よりも先を行っていたと言えます。しかし急速にグローバル化が進むとともに、当然のことながら多様性の定義も広がっていきます。世界で事業を展開するグローバルグループとしてもなおその強みを持ち続けられるかが、今後の課題のひとつではないでしょうか。

また、イノベーション創出の文化を海外の事業に移植できるかもまた、大きなチャレンジのひとつでしょう。ミドルマネジャーに宿る支援の姿勢だけでなく、リクルートには「Ring」や「FORUM」といった、いわばイノベーションを習慣化するための装置もしっかりと装着されています。こういった文化や仕組みを国外に展開していくのか、あるいは、海外事業から学びを得て、国内事業をさらに強化していけるかどうか、というのも非常に興味深い観点です。ぜひ、これまで培ってきたケイパビリティや柔軟性を活かして、グローバルでの事業展開から良い面やポテンシャルの高い人材を取り込んで欲しい。そして、既存の文化や事業とのシナジーを生み出し、社会に大きなインパクトを与え続けて欲しいと思います。

[全文を読む](#)



マーティン・リーブス氏

**Martin Reeves**

BCG ヘンダーソン  
研究所 チェアマン

### 「発想力」を絶やさない企業グループ リクルート

ビジネス戦略研究を専門とする私がリクルートに注目したのは、2015年ごろ。新たなビジネスモデルを連続的に生み出し続けている企業として目に留まりました。その後もナレッジシェアリングイベントFORUMへゲストとして参加したり、定期的にリクルートのイノベーターたちにインタビューするなどの機会に恵まれました。そうしたなかで、リクルートは人間の想像力を体系的に活用しようとする企業であると思うに至りました。成功企業は「Imagination（発想力）」を出発点に設立されるものですが、ひとたび成功すると、多くの場合は Imaginationを失い、既存のビジネスモデルの財務的な最適化を重視するようになります。しかし、リクルートはそうならない稀有な企業のひとつだと感じたのです。

リクルートは創業メンバーのひとりが「意図的なカオス」と表現したように、定期的に組織形態を変化させるなどしています。変化のスピードがますます速くなっていく世界において、今後も、自己満足に陥らず、常に好奇心を煽り、グローバルに成功して欲しいと思います。

[全文を読む](#)

## Bet on Passion(「個の尊重」)を未来世代へ

始まりは、「好きなこと」から。

リクルートホールディングスCEO出木場 久征が  
中高生に伝えたいこと

2022年7月、リクルートホールディングス代表取締役社長兼 CEOの出木場 久征(いでこば ひさゆき)が、母校である鹿児島県の志学館中等部・高等部で講演を行いました。世界を股にかけるような大きな仕事や偉業も、最初はたった一人の「好き」「やりたい」という思いから始まる——。出木場は、まずは自分の身近なところに目を向けて、「好きなこと」「やりたいこと」を探してみよう、と問いかけます。講演の内容を抜粋し、「好きを見つけるヒント」をお届けします。

### 「えらい」ってなんだろう？

「えらい人になりなさい」「立派な人になりなさい」——きっと皆さんも一度は、周りの大人から言われたことがありますよね。「えらい人になるために、ちゃんと勉強しなさい」と。僕は子どもの頃、「えらい人=お金持ちな人」だと思っていました。貧乏でお金がない家庭に生まれたので、とにかくお金持ちになりたかったんです。

いい大学に入ってお金持ちになるために、猛勉強して、東京の大学に合格しました。入学してから、どうしたらお金持ちになれるか考えました。当時はインターネットが普及し始めた頃。大学でホームページの作り方を習ったので、友人の父親に頼まれてホームページを作ったら、30万円も貰えたんです。それを続けたら、気が付いたらお金持ちになっていました。

子どもの頃の「お金持ちになる」という夢を叶えて、いっぱいお金を使いました。憧れの高級車を買ったり、CDを100枚くら

い大人買いしたり、おいしいものを食べたり……。でも、なんだかあんまり楽しくなかったんです。

お金がなくなったら稼がないといけないから、とにかく働いてまたお金持ちになって、と繰り返しているうちに、「『えらい』ってなんだろう？」という疑問が浮かびました。お金持ちだから「えらい」のか、有名になったから「えらい」のか、権力を持っているから「えらい」のか。でも、そんなの、周りの人がすごいと思っているだけ。みんなからのただの“評価”にすぎないんじゃないかと思ったんです。

お金持ちを維持するために、ずっと働かなければいけない。それが、中学生や高校生の頃、周りの大人から「えらい人になるために勉強しなければいけない」と言われていたのと同じ状況だと気が付き、仕事がつまらなくなってしまうんです。

そんな時、僕はリクルートという会社と出会いました。



## Bet on Passion(「個の尊重」)を未来世代へ

**残りの人生ロスタイムと気づいたとき、  
自分を見つめ直した**

美容室やホテルの予約をしたい時、今はインターネットの予約サイトを利用しますよね。僕がリクルートに入社した当時は、雑誌を見て、電話で予約するのが主流だったので、「インターネットで予約できるサイトを作る仕事をやりたい」と手を挙げました。最初は、『じゃらんnet』で予約できるホテルは、ほんの少ししかありませんでした。各地のホテルに足を運んで、「ぜひ『じゃらんnet』を使ってください!」とお願いして、サイトを成長させていきました。忙しくても平気。大変だったけど、とにかく楽しかった。

ところが、一生懸命仕事をしていたら、胃に穴が空いて大病を患ってしまいました。文字通り、死にかけたんです。僕は病室で目が覚めてすぐに「いつ会社に戻れるんですか」と聞いたのですが、お医者さんは、「たまたま目が覚めたからよかったけど、もしかしたら死んでたかもしれないんだよ」と呆れ顔。「ちゃんと人生を考えないとダメだよ」と僕に釘を刺しました。

点滴をつながれて3週間、病室の天井をじっと見つめて、自分自身を振り返りました。もう、お金持ちになるとか、周りの人から「えらいね」と言われることなんか、どうでもいいな、と思ったんです。一度死にかけて、生き返ったこの先の人生は、いわばロスタイム。

他の人から「すごいね」「お金持ちだね」と言われることより、自分の好きなことだけをやろう、と心に決めました。

退院後のある日、バス停でバスを待っていたら、目の前で二人の女性が僕が作った美容院予約サービス『ホットペッパービューティー』について話しているのが耳に入ってきました。「このアプリ知ってる?すぐ予約できて、すごい便利だよ」「絶対使った方がいいよ」という声を聞いて、すごくうれしかったんです。僕が作ったサイトやアプリを、みんなが使ってくれている。自分が本当にやりたいことはこれだ!と悟りました。

アフガニスタンで65万人もの命を救った中村医師や、日本の女性の地位向上に貢献した津田梅子さん、昆虫記を書いて業績を讃えられたファーブル。みんな「えらい」と言われているけれど、「えらい」と言われたくて行動していたわけじゃない。やりたいこと、好きなことから一生懸命取り組んで、その結果「えらい」と言われるようになったのです。

じゃあ、僕はこれからどうするか。日本ではもう1,000万人が使ってくれるサイトを作ったから、次は世界の70億人が使ってくれるサイトを作りたい。世界中で使ってもらえるものを作るために、アメリカに渡りました。

## Bet on Passion(「個の尊重」)を未来世代へ

### いろいろな経験をして、 自分の「好きなこと」を知ろう

ところが、いざアメリカに行ってみると、英語が全然話せない!それもそのはず、僕は学生時代、英語の勉強が大嫌いだったんです(笑)。ハンバーガー店での注文もままならない状況で、このままでは世界中の人が使ってくれるものを作ることはおろか、アメリカで生きていくことすらできない、と焦って勉強を始めました。

「やらなきゃいけない」と思うと手に付かないから、勉強の仕方を工夫しました。僕はお笑いが大好きだから、アメリカのお笑い番組を何百時間も観て、出演者が話しているギャグを真似していたら、だんだん英語が話せるようになりました。教科書とにらめっこしていたら、いつまでたっても話せるようにはなっていなかったかもしれません。

「やりたいこと」のためにやらなきゃいけないことも、「好きなこと」で工夫したらできるようになりました。

皆さんはどうでしょう。自分が本当に好きなことを知っていますか?

だから、「あれをやってみよう」「これもやってみよう」と、いろんなことを経験して、自分の「好き」を探したり、好きなものの中に共通点を見出したりすることが、まだ若い皆さんにとってすごく大事だと思います。

今では世界中で毎月約3億もの人\*1が、僕たちの作ったサービスを使ってくれています。特にユーザーが拡大しているインドやアフリカからは、「新しい仕事を見つけることができた」と、お礼のメールがたくさん届いていて、すごくうれしいですね。お金儲けではなく、世界中の10億、20億人に使ってもらって、役に立ちたい。そのためにできることを考えるのが、僕が今、一番楽しいと感じることです。

皆さんもぜひ、恐れずにいろいろな体験をして、自分の好きなことを探して、やりたいことを実現して行ってほしいと思います。



### イベントレポート:CEO出木場 久征の思う 「新しい価値」のつくり方

2022年度前半に社外講演やメディア対応で話した内容を再編集し、出木場のプロダクトづくりにかける思いや、マネジメントとして大切にしている考え方などをお届けします。

[詳細はこちら](#) ➔



\*1 社内データに基づく2022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

# 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。

### サステナビリティ方針

リクルートグループのミッションである「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。」の実現に向けて、持続可能な社会への貢献を通じて、リクルートグループの持続的な成長を目指すことを経営戦略として定めています。この実現に向けて「行動指針」と「サステナビリティへのコミットメント」を定めています。

### 行動指針

- 企業活動全体を通じて地球環境や社会にポジティブなインパクトを与える
- すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指す
- 企業活動を、健全なガバナンスのもとに進める

### ガバナンス体制

#### サステナビリティオービット



リクルートホールディングスでは、従業員や投資家などのステークホルダーの方々との対話やコミュニケーション、国際潮流の動向把握を通して広く社会からの要請や期待を認識します。その上で、社外専門家と社内経営陣を交えたサステナビリティ委員会にて、リクルートグループにとって重要な課題や、サステナビリティのコミットメント達成に向けた価値動について深く議論を行っています。委員会での議論を踏まえ、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、行動指針に沿って具体的なサステナビリティ活動を推進し、経営理念の実現につなげていきます。

[詳細はこちら](#)

## 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。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か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、就業までにかかる時間を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)の達成にも繋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。



\*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か国の数値。

\*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いきます。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。

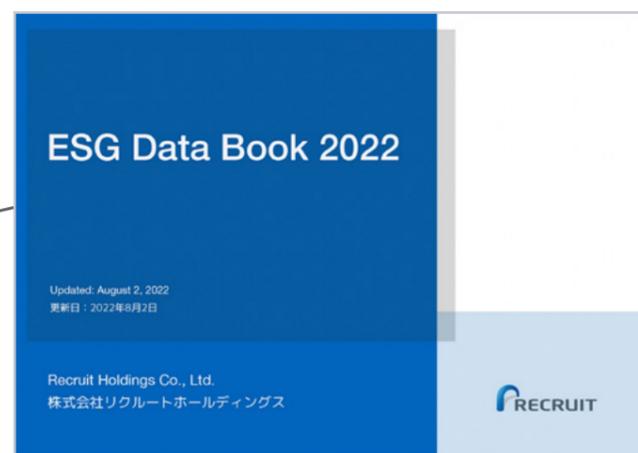
\*5 上級管理職は、当社およびマッチング&ソリューション戦略ビジネスユニット(Strategic Business Unit, 以下SBU)においては執行役員/専門役員、HRテクノロジーSBUと人材派遣SBUにおいては主要子会社社長/重要機能トップを示す。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全SBU統括会社および各SBU配下の主要会社について集計。管理職は、上級管理職以外の部下を持つすべての管理職。取締役会構成員は、取締役および監査役の全体を示します。

\*6 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。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(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)、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。カーボンニュートラルの取り組みには、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。



# 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以下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2021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

[決算発表資料](#) [➤](#)

[コーポレートガバナンス報告書](#) [➤](#)

## Recruit Group Profile: Inside Outについて

「Recruit Group Profile: Inside Out」は、リクルートグループの企業活動紹介レポートです。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から構成しています。

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、昨今の取り組み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、昨年度版をベースにしなが、急速に変化し続け

る世界を背景に、中長期の未来を見据えた3つの経営戦略を軸にさまざまな取り組みを進めるリクルートグループの「いま」をお伝えするトピックを幅広く掲載しています。

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。

2022年11月

Recruit Group Profile編集部



LinkedInの当社公式アカウントはこちら (英語のみ)

## 編集部の「推し」記事ご紹介



Yukiko

たいやきのしっぽ。社内ネットワークを駆使してネタを集めました。

Liz

リクルートグループは、「Our Impact」セクションにあるインパクト目標を少しずつ、確実に実現しています。

Mizuho

所々にテーマに沿ったオリジナルイラストを掲載しています。お楽しみください。

Yumiko

環境の取り組みに関する全ページ…! ですが、特にスコープ3排出削減の取り組みは必見です。

Minori

仕事のミライをどう変えていくのか経営陣が熱く語る「経営戦略」のパートにぜひご注目ください!

Joseph

年々進化する表紙デザイン。親しみやすく新鮮さもあって気に入ってます。

## 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

2022年3月期(2021年4月1日-2022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1.2版 2022年12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 [▶](#)