

株式会社リクルートホールディングス

InsideOut

2021

RECRUIT GROUP PROFILE



Recruit Group Profile: Inside Out 2021発行に寄せて

Prosper Together

2021年。新型コロナウイルス感染症の拡大は続き、私たちの生活に経験したことのない困難と不安をもたらしています。そして、コロナ禍は、既に厳しい状況にある人々に一層強くその負の影響を及ぼし、コロナ禍以前から拡大しつつあった社会の格差に、より深い溝を刻み込んでいます。現在も、発展途上国を中心に世界の多くの国や地域では、ワクチンや必要な医療が充分に行き渡っておらず、人々の健康と生命が脅かされる日々が続いています。

No one is safe, until everyone is safe. 最後の一人が安全になるまで誰一人安全とは言えない。世界はかつてないほど密接に繋がっており、社会全体と地球の健全な存続なくして自らの存続はないということが、事実として人類に突きつけられました。そして、この危機と向き合うなかで、より良い未来のために自らが果たすべき役割とは何か？ リクルートグループにおいても、世界各国・地域のあらゆる事業や組織でこのような議論が重ねられました。

このようななかで、私たちの思いを決定づけたある衝撃的なOECDによる調査データ*があります。それは、世界の約4割もの人々は、3か月収入がないと貧困に陥ってしまうというものです。人々の生活基盤となる「仕事」に関する事業を世界中で展開しているリクルートグループだからこそ、失業が招く貧困や、貧困がつくり出す深刻な社会の「不」の解消のために、できることがあるのではないかと—— そのような議論を経て生まれたのが、今年5月に公表した「サステナビリティのコミットメント」です。

「Prosper Together」という言葉に凝縮されるこのコミットメントは、すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指し、あらゆる企業活動を通じて社会や地球環境にポジティブなインパクトをもたらしていくという私たちの決意を示しており、リクルートグループの経営戦略の柱の一つに据えられました。持続可能で豊かな未来の実現を目指し、環境(E)・社会(S)・企業統治／ガバナンス(G)のそれぞれに2030年度の達成目標を置いたこのコミットメントの詳細は、本レポートの第2章「Our Impact」をぜひご覧ください。

本レポートでは、サステナビリティへのコミットメントのご紹介をはじめ、大きな変化のなかで、新しい価値の創造に向けて歩みを進めるリクルートグループの、この1年の取り組みを中心におまとめしてご紹介しています。私たちは、対面で会うことが難しいなかでも、テクノロジーの力でより速く、シンプルに、もっと身近に繋がりながら、事業の枠や物理的な距離を超えた協働と協創を活発化しています。そして、喫緊の課題に対する迅速な支援や、テクノロジーを活用した便利で安全なソリューションの提供に全力で取り組んでいます。そんな私たちの価値創造の仕組みや、その源泉である一人ひとりの思いの詰まったストーリーを、世界中から集めてお届けします。

また、リクルートグループは引き続き、世界中の医療従事者の方々をはじめ、感染拡大防止にご尽力されている多くの方々に深く感謝を申し上げますと共に、従業員とご家族、お客様、お取引先、地域社会、そして地球環境の安全・健康・ウェルビーイングの確保と推進に

努めながら、すべての人々の「Follow Your Heart」の実現を支援してまいります。

2021年12月

Recruit Group Profile: Inside Out 2021 編集チーム

サステナビリティへのコミットメントの詳細はこちらのページをご覧ください

[Our Impact \(P.20\) ➤](#)

各SBUの取り組みの詳細は、こちらのページをご覧ください

[HRテクノロジーSBU \(P.33\) ➤](#)

[メディア&ソリューションSBU \(P.45\) ➤](#)

[人材派遣SBU \(P.55\) ➤](#)

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の感染拡大に伴うリクルートグループの対応については[こちら ➤](#)

* 出典：OECD「How's Life? 2020」

00

Introduction

- 02 Inside Out 2021の発行に寄せて
- 03 目次
- 04 CEOメッセージ

01

About Us

- リクルートグループについて
- 06 数字で見るリクルートグループ
- 07 価値創造の歴史
- 08 ビジョン・ミッション・バリューズ
- 価値創造モデル**
- 09 価値創造の源泉は「人」
- 10 人的資本マネジメント
- 11 COO メッセージ
- 12 外部から見たリクルートグループの価値創造
- 13 役員紹介
- 15 事業体制
- 16 経営戦略
- 17 CEOインタビュー

02

Our Impact

- サステナビリティへのコミットメント
- 21 Prosper Together
- 23 地球環境(E)
- 24 社会(S)
- 28 企業統治／ガバナンス(G)
- 29 企業活動の重要な基盤
- 30 サステナビリティマネジメント
- 31 SDGsへの貢献

03

Our Stories

- HRテクノロジーSBU
- 33 SBUの概要
- 34 Indeedのストーリー
- 42 Glassdoorのストーリー
- メディア&ソリューションSBU**
- 45 SBUの概要
- 46 メディア&ソリューションSBUのストーリー
- 人材派遣SBU**
- 55 SBUの概要
- 56 人材派遣SBUのストーリー

04

Databook

- 64 決算・制度開示
 - 決算発表資料
 - 有価証券報告書
 - コーポレート・ガバナンス
- 64 ESG関連情報
 - ESG Data Book
 - コーポレートブログ Inside Out
- 65 編集方針と注意事項

*このPDFには、関連するコンテンツやWebサイト(外部含む)へのリンクが設定されています。ページタイトルやページ内の青いテキストをタップすると、PDF内の該当箇所や関連Webページに遷移します。右上のタイトルをタップすると、目次や各セクションに戻ります。

CEOメッセージ

「これがなかった時代はどうやっていたんだろう?」
 思えるような圧倒的に便利なサービスやプロダクトを



いでこば ひさゆき

出木場 久征

代表取締役社長
 兼 CEO

Inside Out

自他共に認める「歴史オタク」の
 デコさん。いつか歴史研究家と
 してデビューするという夢をひそ
 かに温め続けているそう

リクルートグループの会社紹介「Recruit Group Profile: Inside Out 2021」をご覧ください
 ありがとうございます。

2021年4月1日より、代表取締役社長兼CEO
 に就任しました出木場 久征です。

私は1999年の入社以来、「じゃらん」や「ホッ
 トペッパー」といった情報誌ビジネスをネット
 ビジネスへ転換させることに挑戦し、その後
 はグループのグローバル戦略を推進してきま
 した。特に人材領域で我々と近いミッション
 を掲げたIndeedに惚れ込み、リクルートグル
 ープへの参画交渉を担当し、その後の経営を
 行なってまいりました。

この20年の間に取り組んできたことは、普段
 の生活や仕事の現場で感じた「こんなことが
 できたら便利だろうな」という願望や、「この
 作業をもっと速く、簡単にできないだろうか」
 という疑問に対して、テクノロジーを活用した
 新たなやり方でひたすら挑戦することの繰り
 返りだったように思います。

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。」
 をミッションとして世界60か国以上で事業を
 展開しております。その実現のために、グロー
 バルテックカンパニーとして名だたる巨大企
 業としのぎを削っていくなかでは、私たちは
 ほんの小さな挑戦者の一人に過ぎません。
 だからこそ、「グローバルでの人材マッチン
 グ」や「日本の中小企業の生産性向上」など、
 特定の狭い領域にフォーカスすることで得ら
 れるデータの「深さ」を活かしていくこと。そし
 て、テクノロジーを絶えず進化させながらも、
 現場でしか得られない臨場感を持って、他
 には真似のできない小さな工夫や泥臭い努力
 をひたむきに積み重ねていくことが大事だと
 考えています。

「これがなかった時代はどうやっていたんだ
 ろう?」と思えるような圧倒的に便利なサービ
 スやプロダクトを提供し続ける。きっちりとこ
 のことだけはやり切って社会に貢献できれ
 ば、これ以上の喜びはありません。今後とも
 変わらぬご支援を賜りますよう、宜しく願い
 申し上げます。

01 About Us

リクルートグループについて

数字で見るリクルートグループ

価値創造の歴史

ビジョン・ミッション・バリューズ

価値創造モデル

価値創造の源泉は「人」

人的資本マネジメント

COO メッセージ

外部から見たリクルートグループの価値創造

役員紹介

事業体制

経営戦略

CEOインタビュー





連結業績 FY2020

売上収益
約2兆2,693億円

調整後EBITDA
約2,416億円^{*1}

調整後EPS
82.56円^{*2}

[詳細はこちらへ](#)



グローバルな 事業体制

サービス展開国数
60か国以上

総従業員数
4.68万人^{*3}

[詳細はP.15へ](#)



HRテクノロジー SBU

Indeed 月間ユニーク
ビジター数
2億人以上^{*4}

Glassdoor 企業レビューや
年収など口コミ情報の掲載
1億件以上^{*5}

[詳細はP.33へ](#)



メディア&ソリュー ションSBU 「Air ビジネス ツールズ」

潜在店舗数
約290万^{*6}

Airペイアアカウント数
24.1万^{*7}

併用数
15.5万^{*7}

[詳細はP.48へ](#)



人材派遣SBU

売上収益規模
世界第4位^{*8}

[詳細はP.55へ](#)



グループ全体 従業員&管理職 における女性の 割合^{*9}

従業員
51.5%

管理職
41.5%

上級管理職
10.0%

[詳細はP.26へ](#)



新規事業提案 制度「Ring」/ 「Ring Dash」 起案数(日本 国内)

964件^{*10}

[詳細はP.50へ](#)



非出社による 勤務率 (日本国内)

79%^{*11}

[詳細はP.47へ](#)

*1 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)±その他の営業収益・費用

*2 調整後EPS: 調整後当期利益/(期末発行済株式総数-期末自己株式数)

*3 2021年3月末時点

*4 2021年3月期第4四半期におけるGoogle Analyticsに基づく社内データ

*5 2021年9月末時点

*6 出典: 総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査結果」等

*7 出典: 2022年3月期 第2四半期決算短信(2021年9月末時点)

*8 出典: SIA (Staffing Industry Analysts), "Largest Global Staffing Firms 2020 List"

*9 2021年4月時点。株式会社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て集計。管理職は、部下を持つすべての管理職を指す。上級管理職は、当社およびメディア & 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す

*10 2021年8月末時点

*11 2021年10月の株式会社リクルートの非出社率

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。

1960~



1960年に大学新聞専門の広告代理店として創業。その2年後、大学生への求人情報のみを集めた「企業への招待」を発行し、個人と企業をつなぐビジネスモデル「リボンモデル」を確立。70年代には中途採用専門誌「就職情報」や住宅情報誌「月間住宅情報」などを創刊し、事業の幅を広げていきました。

1980~



より多くの社会の「不」を解決するために、進学、住宅、中古車、結婚、旅行、飲食、美容など時代のニーズに合わせてさまざまな領域で情報誌を創刊しました。また、80年代のスーパーコンピュータの研究等を経て、90年代には情報誌からインターネットへの転換を進め、利用者のさらなる利便性を追及しました。

2000~



サービスを情報誌から単にウェブへと転換するだけに留まらず、当時の社会常識を変えたオンライン予約管理システムを開発するなど、情報のデジタル化を通じた圧倒的な利便性を提供。また2000年代からはグローバル市場への事業展開も推進し始めました。

2010~



米・欧などの人材派遣会社やHRテック企業 Indeed、Glassdoorの買収により、グローバルに急成長。日本ではSaaS（Software as a Service）ソリューションによる業務・経営支援にも注力。人々がより速くシンプルに最適な選択肢に出会える機会の創出を目指し、60か国以上で事業を展開しています。

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いい。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。

価値創造モデル

価値創造の源泉は「人」

リクルートグループのバリューズのひとつに「個の尊重 — Bet on Passion」があります。従業員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。

創業以来60年以上、リクルートグループが個人ユーザーや企業クライアントの変化を捉え、新しい価値を提供し続けることができた原動力は、この価値観にあったと言っても過言ではありません。だからこそ、この思想を仕組みとして体現することが重要と考えます。

「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なのです。この考え方は、創業メンバーが学生時代に学んだ心理学が大きく影響しています。時を重ねながら、個人の内発的動機を起点に、組織を動かす事業を成長させるマネジメント手法として確立され、後に創業メンバーの一人が『心理学的経営』として書籍にまとめるほど、体系的に進化してきました。



価値創造モデル

人的資本マネジメント

「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あわせてお伝えします。

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、メディア&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。

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付きや好奇心であっても、意思を問う、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、その始まり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。

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に出なくても、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。スタートアップだったころから現在まで引き継がれている考え方です。

個人の強みや弱みの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。

価値創造モデル

個の尊重 — Bet on Passion



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

沖縄の大自然に囲まれて育ったセナさんのパワーの源は家族や地元の友人たちと過ごす時間。BBQでの火おこしは達人級らしい

リクルートグループの価値創造の源泉は「人」。多様な従業員一人ひとりが存分にその好奇心を追求すること、そして切磋琢磨し、ときにぶつかりながら互いに創発し合うことが、想像を超える成果を生むと信じています。いつも起点は「なぜ今はこんなに不便なんだ?」「もしもこんなことができたらどうなる?」といった個人の好奇心。好奇心からアイデアが生まれ、データや事実裏付けられ、抑えきれない情熱へと変わるとき、経営陣はその情熱に賭けるのです。私たちには、ずば抜けた天才もいない。常に正しい解もない。「情熱に賭ける/ Bet on Passion」をどれだけ行えるか、それが勝ち残るための唯一にして最良の手段なのです。

この考えは、私たちが大切な価値観(バリューズ)として中心に置く、「個の尊重 — Bet on Passion」という言葉にも象徴されています。さまざまな人事制度に仕組みとして反映されていると同時に、“自分が上司にしてもらったように、部下にも機会を提供したい”という思いの連鎖として、ある種の組織文化となって受け継がれています。

例えば、私自身の経験を振り返ると、ターニングポイントには必ず「賭けてくれた上司」がいました。20代で買収直後のロンドンの子会社のポジションに手を挙げたとき、応募条件をほとんど満たしていなかったにもかかわらず、賭けてくれた上司。翌年に、一度も管理職経験のない私を自分の次の社長に任命した現地の社長。経営に参画する今の立場で考えるとちょっと驚きますが、これが賭けられた側をさらに覚醒させるのです。経験もスキルも足りない、でも会社を赤字転落の危機から救わなくてはならない責任と、思い描く理想だけはある。実現するには、自分ができないことを得意とする人を巻き込んで、チームとして強くしていかなければならない。最初は

とにかくもう必死で。相手を尊重するなんて綺麗ごとではなく、とにかく多様な仲間と切磋琢磨しながらやっていくしかなかった。それがやがてチームとして結果を最大化することにつながっていきました。

また、リクルートグループに加わった買収先企業の経営者との最初の面談でよくあるのが、「(新しい上司に対して)どうぞよろしくお願いします。それで、私は何をすれば良いですか?」という問い。これに対し、「あなたの方がわかっているじゃないですか、何がベストかあなたの考えをまず教えてもらえませんか?」と返し、驚かれることがよくあります。上司から命令されるのが当たり前、ましてや買収されたのだから当然パワーバランスが親会社に移ったのだと覚悟している。実際に、すべてを委ねることはしません。はじめにゴールとOBラインを共有することが大事。絶対的に重要なことは最初に必ず伝えます。これは必ずやりましょう、と。それから、OBラインも伝えます。これより外はなしで、と。でもそのOBラインよりも内側であれば、どんな風にゴールに持っていかは相手にできるだけ任せます。最初は戸惑いながらも

どんどん新しい提案を出したり、事業を自律的に前に進め成果を出す経営者は、次に自身を買収する側になったとしても、相手企業の経営者に同じようにコミュニケーションをするようになります。すべてをコントロールしようとせず、もっとも重要なゴールとOBラインを共有する。それが成功の秘訣だと当事者として知っているからです。こうして、「個の尊重 — Bet on Passion」がある種の勝ちパターンとなり、ゆるやかに型として伝承されていくのです。

リクルートグループは近年、ステークホルダーが大きく拡がり、これまで以上に私たち自らが変化し続け、多くの新しい価値を提供し続けることが求められています。しかし、私たちにはこれを瞬時に叶える素敵な魔法はありません。私たちの価値創造の源泉はやはり「人」。より多くの、意志と情熱を持つ従業員に、打席に立つ機会を用意していくこと。最初は空振りでも、バットをブンブン振りながら、失敗しながら学ぶ機会を、一つでも多く提供することが私たちのやり方なのです。

外部から見たリクルートグループの価値創造

専門家の声



サンドラ サッチャー

Sandra Sucher

ハーバードビジネス
スクール教授

自ら機会を創り出し、 機会によって自らを変えよ

リクルートグループは創業以来、「人」を大切にしてきました。ビジネスの成功はそれを担う人材にかかっていると信じているからです。リクルートグループが他社と違うのは、どのような人材に仲間になってほしいのか、その人材が活躍できる場をどうすればつくることのできるのか、はっきりと自覚していることです。それは創業者のこの言葉に象徴されているでしょう。「自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ」。

リクルートグループの経営者は、世の中にはユニークな才能を持った人が多数存在し、その才能を開花させるのが経営の役割と考えています。ですから、各々の事業部や従業員にやることを指示したり、アジェン

ダを押し付けるのではなく、主体性を高め成長を促すような問いかけをします。従業員が積極的にチャレンジしたり斬新なアイデアを模索するときはリスクが伴うことも知っています。だからこそ、経営者は従業員に、自分がどのように世界に貢献したいのか、どのような社会問題を解決したいのか、会社がそれをどうサポートできるのかを考えるよう促しているのです。誰もが新しいビジネスアイデアを提案し実行できるリクルートグループでは、従業員自身が重要と思う課題解決へ情熱を注ぐことにやりがいを感じます。

今後のリクルートグループの課題は、日々拡大し多様化する組織を支え続けることでしょう。これまでは、

主体性とガバナンスのトレードオフにおいてリクルートグループは従業員の主体性に賭けてきたのです。しかし今後は、規模と多様性が広がるなかで、それぞれの現場から得た学びを全体のナレッジに昇華させるような、両取りの手法を見出す必要性が高まることもあるでしょう。

[詳細はこちら](#)

Inside Out

大学時代は「Galactic TwistQueens」というダンスチームでクラブシーンを席卷



リー イーティン

李 逸庭

IESE ビジネススクール
組織経営学教授

さらなるグローバル化に向けて 「バリューズ」の価値とシナジーの追求を

リクルートグループは業績目標を重視した、非常に成果主義的な企業です。しかしリクルートグループの面白いところは、業績を達成しながらもイノベティブであり続けるために、個人や事業ユニットに驚くべき権限を与えて主体性を求め、価値創造のプロセスのなかで起業家精神を発揮できるようにする点です。

多くの企業には理解し難いであろうこのユニークさは、世界でリクルートグループをリーダー企業に押し上げる可能性を秘めていると思います。私見ですが、この成果主義のアプローチと個人を尊重する思想をバランスさせるのに欠かせない働きを

しているのが企業文化です。リクルートグループは、ビジョン・ミッション・バリューズ (VMV) において、グループ全体のすべての事業活動とイノベーションを通じて「社会に貢献すること」の重要性を強調しています。実際に、メンバーそれぞれが社会に貢献したいという個人的な情熱を業務上の取り組みを通じて実現しようとし、それがイノベーションを生み、グループひいては社会に価値をもたらすことにつながっています。

シナジーや新規事業開発の機会を生むためには、経営陣が橋渡しの仕組みを構築していく必要があります。ただしそれは、主体性を重んじる企業の文

化が損なわれることのないよう、慎重に進めなくてはなりません。そこでカギとなるのが、VMVの力だと私は思います。従業員全員がVMVに込められた企業文化の本質を理解・体現できるよう絶え間なく働き続けていくことで、リクルートグループは日本にしっかりしたルーツを持つ、真のグローバル企業になることができると思うのです。

[詳細はこちら](#)

Inside Out

出身は台湾、教育はスイスで受け、仕事はバルセロナ、家族との生活拠点はパリと、身をもってクロスカルチャーを体現



みねぎし ますみ

峰岸 真澄

代表取締役会長 兼 取締役会議長

1987年 当社入社。1992年 新規事業開発室にて、結婚情報誌「ゼクシィ」の立ち上げに関わる。2003年 執行役員を経て、2004年 常務執行役員。住宅情報事業の責任者として複数ブランドで運営していた住宅情報を統合し、「SUUMO」ブランドを構築。2009年 取締役 兼 常務執行役員。2012年より2021年3月まで代表取締役社長 兼 CEOとして、グローバルテックカンパニーへの変革をリード。2021年より代表取締役会長 兼 取締役会議長。



ロニー カハン

Rony Kahan

取締役

1998年に金融専門家向けの大手求人サイトjobsinthemoney.comを共同経営者として設立。2003年に同社を売却後、2004年Indeed, Inc.を共同設立、President & Chairmanに就任。2012年にはCEOを務め、2013年に同社において現職であるChairmanに就任。求職者を第一に考える「We help people get jobs」のミッションのもと、世界でも有数の求人サイトへと成長させた。2018年より当社取締役に就任。



いでこば ひさゆき

出木場 久征

代表取締役社長 兼 CEO

1999年 当社入社。旅行領域の「じゃらん」や美容領域の「Hot Pepper Beauty」をはじめ、数々の情報誌のネットメディア化、オンライン予約一般化等、デジタルシフトを牽引。2012年 執行役員就任後、同年自身が買収を推進した米国 Indeed, Inc.のChairmanに就任。同社CEO&Presidentを経て、2016年より当社常務執行役員、2018年より専務執行役員としてHRテクノロジー事業を飛躍的に成長させ、当社グループのグローバル化を強力に推進。2019年 取締役就任、2020年より副社長執行役員を兼任し、ファイナンス本部、事業本部 (COO) を担当。2021年より代表取締役社長 兼 CEO。



いずみや なおき

泉谷 直木

取締役 (社外・独立役員)

1972年 アサヒビール(株)(現 アサヒグループホールディングス(株))に入社。広報部長、経営戦略部長、東京支社長等を経て、2010年に同社代表取締役社長。翌年にアサヒグループホールディングス(株)の初代代表取締役社長となる。グループの企業価値向上に向けて、国内ではアサヒビール(株)、アサヒ飲料(株)、アサヒグループ食品(株)等の成長に加えて、カルピス(株)等の買収を指揮。海外ではオセアニア、東南アジア地域に加え、欧州事業も拡大。取締役会長 兼 取締役会議長を経て、2021年より特別顧問。2018年より当社社外取締役に就任。



せなは あやの

瀬名波 文野

取締役 兼 常務執行役員 兼 COO

2006年 当社入社。経営企画室を経て、2008年 HR領域にて大手企業の営業を担当。2012年ロンドンに赴任、2014年 買収直後の人材派遣会社ADVANTAGE GROUP LIMITEDのManaging Directorとして業績の大幅な改善に貢献。2018年当社執行役員、Indeed, Inc.のChief of Staffに就任し、当社グループのグローバル化を牽引。また、ビジネス戦略、リスクマネジメント等ガバナンス体制の構築を推進。2020年 取締役就任、2021年より取締役 兼 常務執行役員 兼 COOとして人事・総務本部、ファイナンス本部、リスクマネジメント本部、経営企画本部にて経営企画、Sustainability Transformationを担当。



ととき ひろき

十時 裕樹

取締役 (社外・独立役員)

1987年 ソニー(株)(現 ソニーグループ(株))入社後、財務部やロンドンの駐在を経て、ソニー銀行(株)の立ち上げに携わる。その後、ソネットエンタテインメント(株)(現 ソニーネットワークコミュニケーションズ(株))で代表取締役CFOを務め、2013年にソニー(株)の事業戦略、経営企画、財務、新規事業創出等を担当。翌年、ソニーモバイルコミュニケーションズ(株)のCEOとして、スマートフォン事業の構造改革を遂行。2017年にソニー(株)で中長期経営戦略の立案を担当した後、2018年 代表執行役専務CFO、2019年 取締役に就任し、現在はソニーグループ(株)の取締役代表執行役 副社長 兼 CFOを務める。2018年より当社社外取締役に就任。



ながしま ゆきこ
長嶋 由紀子
常勤監査役

1985年 当社入社。HR事業に従事した後、1995年 人事部に異動。社内ビジネススクール等を立ち上げる。2002年 プライダル事業に異動し事業成長をけん引。2006年 執行役員に就任。2008年 (株)リクルートスタッフィング代表取締役社長就任。生産性を重視する働き方を推進し、より多様な個が活躍する就業機会を創出。2016年より当社常勤監査役に就任。



ふじわら あきひと
藤原 章一
常勤監査役

1986年 当社入社。情報ネットワーク部門・社内システム部門にてインターネットビジネスへの転換や事業システム構築等を推進。2004年 IT部門の統括組織の責任者として、ITマネジメントプロセスの確立等に従事。2006年 執行役員に就任。自動車事業、広告配信最適化事業の責任者を経て、2014年より当社常勤監査役に就任。



おがわ よういちろう
小川 陽一郎
監査役（社外・非常勤）

1980年 等松・青木監査法人（現 有限責任監査法人トーマツ）入社。米国の会計事務所にて国際会計に従事し、1993年 パートナーに就任、2007年 デロイトトウシュトーマツリミテッド取締役会メンバーとなる。2011年 デロイトトウシュトーマツリミテッド取締役会副会長、2013年 有限責任監査法人トーマツDeputy CEO、2015年 デロイトトウシュトーマツリミテッド アジア太平洋地域代表、デロイトトーマツグループCEOとして、日本のデロイトブランドのマネジメントと価値向上、またリージョンを超えたグローバル各国との連携を牽引。2018年より小川陽一郎公認会計士事務所を開所。2020年より当社監査役に就任。



なとり かつや
名取 勝也
監査役（社外・非常勤）

1986年 榎田江尻法律事務所（現 西村あさひ法律事務所）入所。米国の複数の法律事務所にて国際法務の経験を積み、グローバルIT企業で法務部門をトップとして率いる。1995年 アップルコンピュータ(株) 法務・渉外本部長、1998年 サン・マイクロシステムズ(株) 取締役、2002年 (株)ファーストリテイリング 執行役員、2004年 日本アイ・ビー・エム(株) 取締役執行役員を歴任。2012年 名取法律事務所開所後、2020年 ITN法律事務所のマネージング・パートナーに就任。オリンパス(株)の社外取締役、グローバル・ワン不動産投資法人の監督役員を兼任。2020年より当社監査役に就任。

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、2021年2月15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。

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。設立以来、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し運営しています。

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、個人ユーザーに最適な選択肢をグローバルに提供し、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。

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。またリクルートグループは、個人ユーザーのプライバシー保護を含めたデータセキュリティ・プライバシー対応の強化を企業活動の重要な基盤として位置づけ、体制や施策を整備しています。

また、HRテクノロジー、メディア&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、リクルートホールディングスが持株会社としての機能の集中と強化を図り、戦略の策定と推進、適切なグループガバナンスやモニタリングの実行を図り、さらなる企業価値の向上を実現することを目指しています。

2021年3月末時点で、リクルートホールディングスの連結子会社は351社、関連会社は8社です。

HRテクノロジーSBU

2012年に買収したIndeedと、2018年に買収したGlassdoorで構成され、60か国以上でサービスを展開しています。先進的なテクノロジーを活用したオンライン求人プラットフォームの運営や、人材ビジネスに関するソリューションの提供により、個人ユーザーの求職活動と中小企業を含む企業の採用活動をサポートしています。




メディア&ソリューションSBU

販促領域と人材領域の2つの事業領域で構成されています。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、オンラインプラットフォームの運営などを通じた広告ビジネスを展開しています。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、両領域で企業クライアントの業務運営の効率化を支援するSaaS (Software as a Service) ソリューションを提供しています。














人材派遣SBU

日本の派遣領域ならびに、欧州、米国および豪州の海外派遣領域で構成され、事務職派遣、製造業務・軽作業の派遣ならびに各種専門職の派遣などの総合的な人材派遣サービス事業を世界各国で展開しています。変化し続ける世界の労働市場環境において、求職者と企業のニーズに合わせて柔軟かつ多様な働き方を提供することに貢献しています。












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^{*1}のもとで経営理念の実現に取り組んでいます。

1

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

グローバルな人材マッチング市場において、テクノロジーとデータを駆使してマッチングの質とスピードを圧倒的に向上させ、採用プロセスを簡単にすることを目指しています。長期的には、長年蓄積されたマッチングデータとAIや機械学習を組み合わせることで、ボタンをクリックするだけで求職者と企業クライアントのマッチングができるような、より速く効率的な採用を目指します^{*2}。

2

Help Businesses Work Smarter

SaaSソリューション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

日本国内の企業クライアントの業績および生産性のさらなる向上の支援を目指しています。従前より日本国内の販促・人材領域で提供してきたサービスをさらに進化させ、テクノロジーやデータを駆使したオンラインプラットフォームや業務・経営支援ツールであるSaaSソリューションの提供を通じて、企業クライアントの集客・顧客管理、採用や人材管理、決済等にわたる、事業運営に係る経済活動全般を支えるエコシステムを構築していきます。

3

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

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していくことが、リクルートグループの持続的な成長に繋がると考え、ESG目標を掲げています。

*1 経営戦略の詳細は、第61期有価証券報告書 第一部企業情報の「第2 事業の状況(P22)」よりご覧いただけます。

*2 リクルートグループは当該領域において法的規制が存在する可能性を認識しており、それらの規制を遵守するよう努めています。

CEOインタビュー

Simplify Hiring —

「ボタン一つで仕事に就ける世界」とは?

リクルートホールディングス代表取締役社長 兼 CEO 出木場久征に、元新聞記者の従業員がインタビューしました。HR領域に興味を持つようになった経験から、2021年5月17日に発表した「サステナビリティへのコミットメント」に込めた思いまで、本音の会話をお届けします(以下一部抜粋、全文は[ウェブサイト](#)をご覧ください)。

なつめ ゆうすけ

夏目 祐介

株式会社リクルート 広報
サステナビリティ広報
ブランド推進室社外広報
1部 コーポレートコミュニケーショングループ

Inside Out

記者としてブラジルのサンパウロ新聞での勤務経験があり、2014年W杯を現地で取材した経験も

おくい すずこ

奥井 涼子

株式会社リクルート 広報
サステナビリティ広報
ブランド推進室社外広報
1部 販促広報1グループ

Inside Out

朝日新聞の記者を経て2016年にリクルートグループ入社。ストレッチをしながら床の上で寝落ちするのが悩み



2021年の5月決算発表会で言及されていた、「ボタン一つで仕事に就ける世界」とはどういうことでしょうか。

僕がHR分野に興味を持ったきっかけは2010年ごろのジャカルタでの原体験にある。炎天下で赤ちゃんを抱えて「プロヒッチハイカー」*をする女性に「他に仕事はないの?」と聞いたら、そもそも仕事探しのやり方が分からない、と。ジョブなんかどこにもポストされていない国もあった。

*1車両あたり3名以上乗っていないとジャカルタ市内を走行できない、という政府の自動車交通量規制への対抗策として誕生した、他人の車に同乗してフィーを得る仕事

仕事の探しようもないと……。

これは人々にとっても、国の経済にとっても、良くないことなんじゃないか、と。当時、僕はM&A先を探す役割だったから、投資家の方々と会話をする機会が多かった。「HRなんてニッチな産業はセクシーじゃない」という人も多かったけれど、自分では人が仕事に就くということはとても大事なことで、このビジネスは凄く意義があると思えたんだよね。

CEOインタビュー

Simplify Hiring —

「ボタン一つで仕事に就ける世界」とは?

なるほど。HR領域はリクルートの創業事業でもありますしね。

ただ、多くの人に安くサービスを提供したいと考えたときに、当時のリクルート流に、世界中に営業スタッフを配置して求人情報を集めてというのは現実的ではなかった。それがインターネットのサーチ技術を使えばできるな、と。それでIndeedに惚れ込んだというわけ。

そういう経緯でIndeedに関わられていったんですね。それから約10年経って、今回リクルートグループとしては「ボタン一つで仕事に就ける世界」を掲げましたが、これはどういう意味なんですか?

さまざまな国にサービス展開をして、データが取れるようになって、分かってきたことが色々あって。例えば、ひと月に何十回と求人に応募して、その殆どがノーレスポンスで採用もされない、という体験をしている個人が、毎年、1億人以上発生している、とか。

そんなに!?

そう。例えばインドでは、レストランの求人に1,000人くらい応募が来る。お店側には999人に不採用の連絡をする労力もインセンティブもないから、ノーレスになってしまう。求職者側は不採用なのかどうかすら分からないまま時間が経っていく……。

自分が求職者だったら、それ一番困りますね。次のアクションもできないし。

実は仕事がない状態が3ヶ月続くと、そのまま貧困に陥ってしまう可能性が高いということも分かっている。だからこの状況はなくした方がいいに決まっているんだ。

そうですね。

でも、このノーレスの問題は、仕事に就くまでのプロセス全体から見れば、「応募」というごく一部の工程で起こっていることに過ぎなくて。実際には書類選考、面接日時設定、面接とプロセスはたくさんある。例えば「面接する」という目的ひとつ取っても、企業側は面接をセットするのに関係者のスケジュールを調整したり場所を押さえたりと相当な時間がかかっている。その分求職者には、応募から面接までの間のロスタイムをどんどん増やしてしまう。こんなふうに、各工程でさまざまな「不」が存在しているのが現状なんだよね。

(参考) 一般的な人材マッチングのプロセスはアナログ

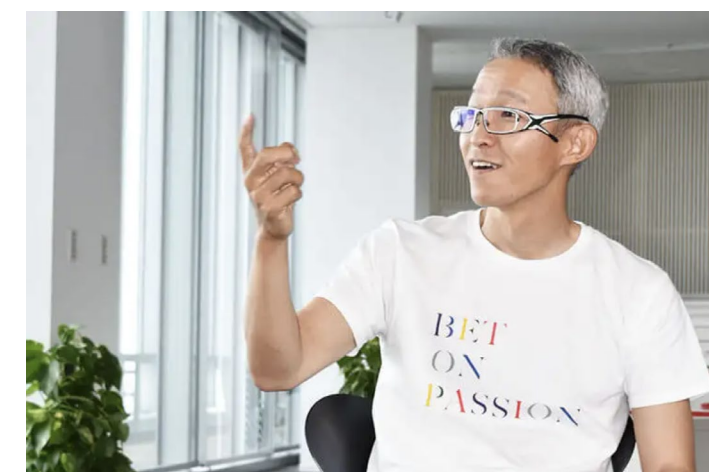


コロナ禍ではその面接すら、対面では難しくなりましたよね。

そうだね。昨年Indeedが「オンライン採用イベント」をローンチしたのは分かりやすい例。プロセスの各工程を一つひとつ細かく見ていくと、「本当にこのやり方がベストなのかなあ?」と思えることはいっぱいある。そういうのをテクノロジーを使って効率化していくことで、解消できる社会的な課題があるんじゃないか。そういう意味でまずはベンチマークとして、2030年までに「就業までにかかる時間を半分に短縮する」と決めました。

ノーレスと、貧困と、時間を半分に、の話がつながってきた気がします。でもそのことと「ボタン一つで」までの時間軸がよく分からなくて。プロセスの手間を徹底的に削減して、ワンクリックで何かしらの仕事に就けるようにするという意味ですか? それとも自分に合った適職に就けるという意味も含んでいるのですか?

それは技術開発側としては大きな違いがあるポイントだよ。一方で、ユーザーからしたら「両方大事」というのが答えなんじゃないかと思ってる。誰だって自分に合った仕事に就けるほうが嬉しいよね? 合っている仕事のほうが決定確率も高いだろうから、結果的に早く仕事に就けることにもつながる。だから一人ひとりに合った仕事をレコメンドする、というようなプロダクト開発も、もちろん視野には入っているよ。



AIが自動的に選考してくれる、ということですか?

いやいや、もっと手前のレコメンドするまで。勧められたからって受け入れるかどうかは、個人の自由でしょう。

「AIに仕事をレコメンドされることすら気持ち悪い」という声もあると思いますが。

あると思う。だけど世界の現実に目を向けるとね、「あなたにぴったりの仕事はこれですよ」と人間のエージェントにサポートしてもらいながら転職できる層というのは、アメリカで見てもほんの4%しかないと言われていて。僕は、もっと多くの人にこういう価値を提供できたらいいと思っている。その際、一人ひとりのことを知るために、何十億人に電話でヒアリングするというわけにもいかないから、できるだけテクノロジーを使って自動化して、コストを抑えた「道具」を開発しよう、という話なんだよね。

CEOインタビュー

Simplify Hiring —

「ボタン一つで仕事に就ける世界」とは?

あくまでレコメンドしてくれるところまでなんです。だとしても、人間の選択や意思決定のプロセスを変えてしまうのではないかと、という恐れはないですか?

それは一人ひとりの個人が「道具」をどう使ったかの結果論であって、後世の人にしか分からないことだと思う。例えばネットやテレビ電話に対してだって「人間のぬくもりがない」という意見もあれば、「何年も会えなかった人と会えた」という価値もあるよね。

確かに、使い手の問題、または社会環境次第ということもありますね。コロナ禍でオンラインへの恐れより価値の方が注目されるようになっています。

僕は、人間の性質はそんなに変わらないんじゃないかと思っています。例えば100年後に今と同じ健康管理アプリはなさそうだなと思うけど、美味しいものをいっぱい食べすぎちゃう人はいるんじゃないかな、とかね。人間の性質は変わらなくて、それを取り巻く「道具」だけがテクノロジーの進化と共に変わっていきだけ。そしてそれは、より安く、多くの人に便益が提供される方向に流れていく、と歴史を見れば明らか。



なるほど。それで就業までにかかる時間を半分に短縮する"道具"を提供しよう、ということですか。

そう。その道具が正しいかどうかは今議論しても答えは出ない。ただ、今、僕の目の前に起きている事実として、仕事に就きたいのに就けない人たちが何億人いて、それが3ヶ月続くとそのまま貧困に陥ってしまう可能性が高いことも分かっている。そうなることを一人でも多く防げるなら、その道具には意味があると思う。そういう道具の開発を積み重ねた先に、いつかこれ実現できたら嬉しいよね、という象徴的な「画」として掲げたのが「ボタン一つで仕事に就ける世界」。

ああ、やっと「象徴的な画」と仰っている意味が分かってきたような気がします。結構果てしないというか、簡単ではない、未来の理想なんですね。

ニッチな領域だけど、何億人もの仕事探しの時間を半分に、というのは自分たちにしかできないことだとも思っている。

自分たちにしかできない。その理由は?

データの豊富さかな。世界中でこの規模感でこの領域に対峙しているグループは他にないと思うし、だからこそ自分たちが一番責任を持つべきだと思っている。逆に10年、20年後も「レスが来ない」「仕事が決まらない」と嘆く人が減っていなければ、それも自分たちの責任。そのときたとえ「売上げがXXになった」とか言っても……ダサくない? そうならないように、どこまでできるか分からないけど、地道に頑張ろうと思います。

そうですね、地道に。出木場さん、今日はありがとうございました。

本インタビューの全文は、リクルートグループのコーポレートブログ: [Inside Out](#)に掲載しています。

また、インタビューの様子を収めた動画も是非あわせてお楽しみください。



動画

[CEOに聞いてみた Vol. 1 社長とは? ➤](#)



動画

[CEOに聞いてみた Vol. 2 なぜHR? ➤](#)

02 Our Impact

サステナビリティへのコミットメント

Prosper Together

地球環境 (E)

社会 (S)

企業統治 / ガバナンス (G)

企業活動の重要な基盤

サステナビリティマネジメント

SDGsへの貢献



サステナビリティへのコミットメント

持続可能な未来を共に創る



Prosper Together

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共に、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。

2030年度に向けたESG目標を設定

未曾有のコロナ禍により世界のさまざまな地域で格差がますます拡大し、既に厳しい立場にある方々への負の影響が深刻化する状況において、未来の地球と社会のためにリクルートグループとしてすべきことや、今以上にもっとできることは何かという議論が、グループ全体で活発に行われました。

経営戦略の一つにサステナビリティを据えて環境、社会、企業統治（ガバナンス）に明確な目標を置いて取り組もうと決めたことも、この議論から沸き起こった動きの一つです。

「正直なところ、私たちにとって非常に高い目標を決めたと思っています。私たちだけでは到底できないことだとしても、すべてのステークホルダーの方々と連携しながら実現に向けて共に取り組んでいきたい」と、リクルートホールディングスの代表取締役社長 兼 CEOである出木場 久征は、ESG目標の発表に寄せたメッセージ（下記の動画）のなかで述べています。

2021年5月に公表した「サステナビリティへのコミットメント」では、幅広い事業領域にまたがるリクルートグループ

の事業のなかでも、「仕事」に関する事業を通じた社会へのインパクト創出や、従業員、コーポレートガバナンス、そして地球環境へのコミットメントを表明しています。

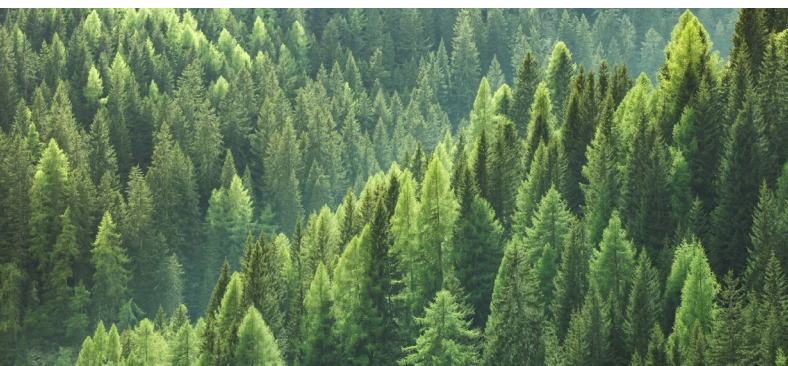
そしてこの目標に向けた取り組みを中心となって牽引する取締役 兼 常務執行役員 兼 COOの瀬名波 文野は、「私たちが事業として携わる『仕事』は、人々の生活にとってなくてはならない大切なものです。創業以来『仕事』にまつわる社会の「不」の解消に取り組み続け、世界中のあらゆる仕事探しの支援インフラとなる事業やサービスを運営する私たちだからこそ、まだまだできることがたくさんあると思っています」と述べています。

瀬名波はまた、「私たちが持つ『仕事』に関するデータやテクノロジー、ノウハウを活かし、リクルートグループの総力を挙げてこの目標に向かって取り組んでいきます。今後の進捗をご報告できる日を楽しみにしています」と、コミットメントの達成に向けた決意を述べています。

ESG目標の詳細については、次ページ以降をご覧ください。



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、目標達成に向けた取り組みを進めています。



E

Environmental

気候変動対策

2021年に事業活動で、2030年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

*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 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。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。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む。

S

Social

ソーシャルインパクト

- 2030年*1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

*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 2021年5月時点では、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うえで、現時点の想定に限定せず、様々な障壁の低減を行っていく。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む。

S

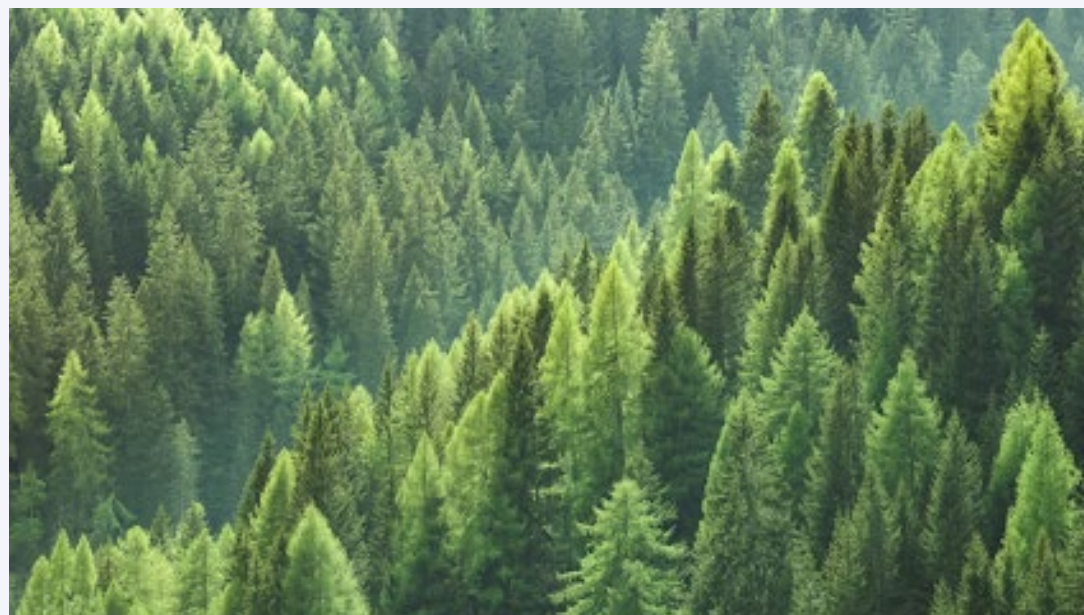
Social

人材

2030年までに、上級管理職・管理職・従業員の女性比率を50%にする*5

*5 上級管理職は、当社およびメディア&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を含む。

*6 取締役会構成員は、取締役および監査役の全体を示す。



気候変動対策

2021年に事業活動で、2030年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、温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。

*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 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。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。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む。

達成に向けたアプローチ

気候変動への取り組み

温室効果ガスの削減に向けて、オフィス電力の再生可能エネルギーへの切り替えや環境負荷の少ないデータセンターの活用、派遣社員を含む従業員のリモートワーク推進に取り組んでいます。バリューチェーン全体のカーボンニュートラルに向けてはさらなる施策を検討していきます。

[詳細はこちら](#)



環境マネジメント

環境法規制等の遵守はもちろんのこと、以下の取り組みを通じて継続的に地球環境の改善に努めます。

- 事業を通じた環境保全
- リサイクル・省エネルギー・汚染防止・生物多様性保全の取り組み
- 従業員の環境意識醸成・行動支援

[詳細はこちら](#)





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ます*^{1,2}

OECDによる報告書「How's Life? 2020」によると、OECD加盟国のうち、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。

世界中の多くの人々にとって「仕事に就く」ということは、日々の暮らしの重要な経済的・社会的基盤を築くことと直結しています。仕事に就きたいのに就けないという期間をできるだけなくし、一人でも多くの人を貧困に陥るリスクから守らなければなりません。

人々にとって欠かせない生活基盤である「仕事」の領域で、事業を通じて社会へのインパクトを創出していきます。

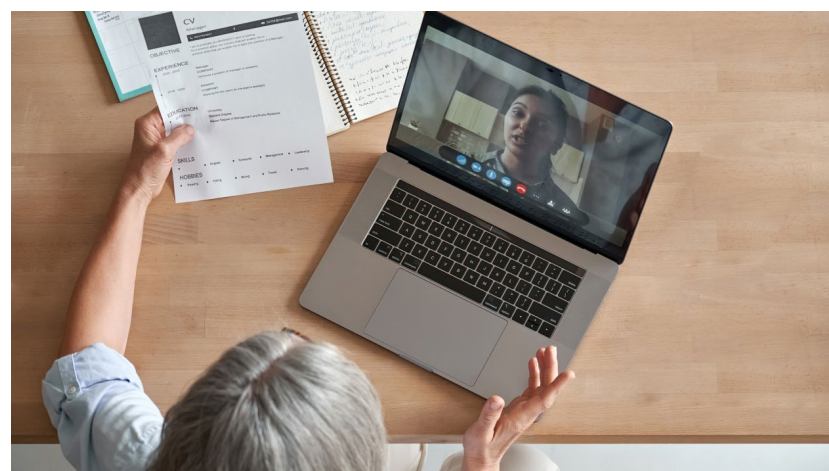
*1 出典：OECD「How's Life? 2020」に基づく、OECD加盟28か国の数値。

*2 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。

*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。

ソーシャルインパクト

2030年までに、就業までにかかる時間を2021年比で半分に短縮することを目指す*^{2,3}



私たちは就業までにかかる時間を圧倒的に短くすることで、求職者の失業期間を短縮し、貧困問題の解決に貢献します。究極的には、働きたいときに、ワンクリックで簡単に仕事が見つかる未来を目指します。

2030年までに、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*^{2,4}



データやテクノロジーで人材のマッチングを圧倒的に効率化するだけでは、残念ながら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。

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おり、本来ならば適任であるはずの仕事に就けていなかったり、何倍もの苦勞を強いられている求職者がいます。

この残念な現実こそ、私たちが対峙すべき深刻な社会の「不」と考え、私たちはあらゆる人々の就業期間を短縮するために、この目標を設定しました。

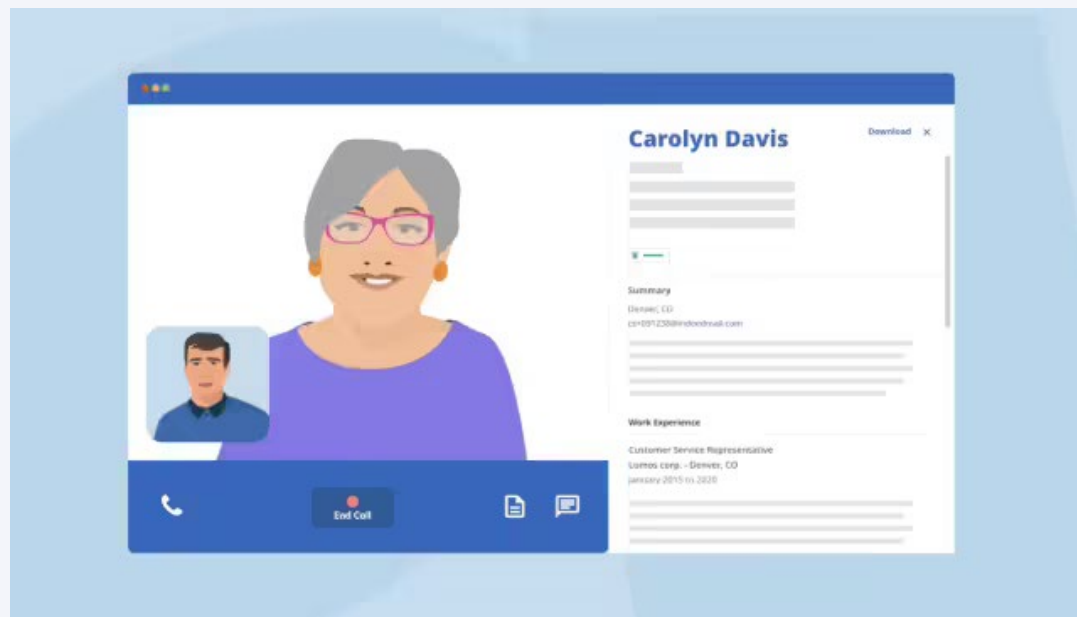
*4 2021年5月時点では、人種/民族、年齢、障がいの有無、学歴等による障壁を想定しているが、今後も雇用市場における課題を見極めたうえで、現時点の想定に限定せず、様々な障壁の低減を行っていく。

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む。

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)

達成に向けたアプローチ

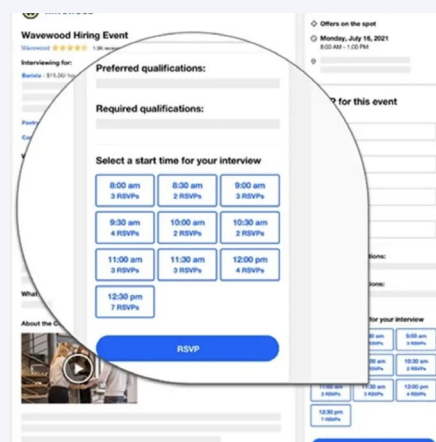
テクノロジーで採用プロセスを自動化する



例えばIndeedでは、就業に向けた全体プロセスを短縮するために、応募だけではなく、書類選考や面接の日時設定、候補者と企業のコミュニケーションなどを便利にするプラットフォームを提供しています。

このような取り組みを進化させながら、求職者が就業までにかかる時間を半分にする*1ことを目指していきます。

関連記事



変化に負けない持続的な価値を創造 — 採用プロセスを再構築するIndeedのオンライン採用イベント

[詳細はこちら](#)

*1 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。

雇用市場の偏見(バイアス)や障壁*2の低減

私たちは、社会へのコミットメントとして、雇用市場の偏見(バイアス)や障壁の低減に取り組みます。

まずは、年齢、障がいの有無、人種・民族、学歴など、雇用市場で特に不利な状況に置かれやすい人々を特定し、データやテクノロジーの活用に加えて、さまざまな団体や専門機関との提携やコミュニティ活動などのパートナーシップを通じて、これまで以上に積極的に就業支援を行っていきます。



人種 & 民族



障がい



年齢



犯罪歴

関連記事



失業中の求職者に対する、パートナーシップを通じた就業支援

Indeed

[詳細はこちら](#)



豪先住民族のルーツを持つ求職者を支援する派遣事業

Chandler MacLeod

[詳細はこちら](#)



障がい者雇用の促進を目指す日本の派遣事業スタッフサービス

[詳細はこちら](#)



日本のシニア世代の求職者への就労支援の取り組み

リクルート

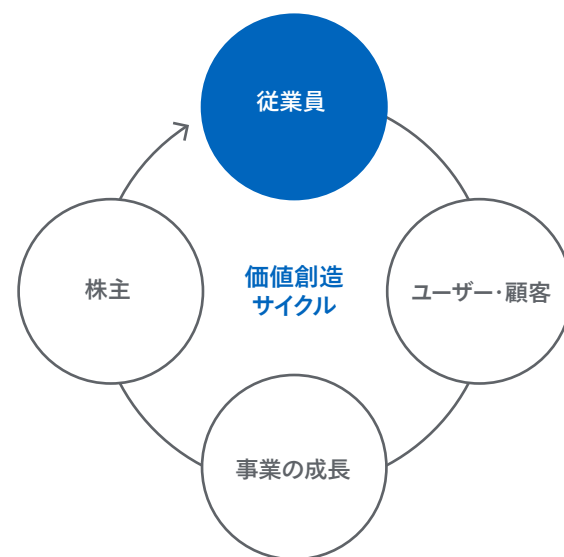
[詳細はこちら](#)

*2 2021年5月時点では、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うえで、現時点の想定に限定せず、様々な障壁の低減を行っていく。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む。



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。

価値創造サイクル： 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、価値創造サイクルの起点は一人ひとりの従業員です。従業員の好奇心や情熱を最大化することで、世の中があっと驚くような商品やサービスを生み出すこと。これによって事業が成長し、結果として、株主の皆様へ価値を還元することができると考えています。

私たちは、この価値創造サイクルを継続することで、あらゆるステークホルダーとの共存共栄を通じた持続的な企業価値の成長を実現できると考えています。

[詳細はこちら](#) ➔

従業員へのコミットメントと 達成に向けたアプローチ 2030年までに、上級管理職・管理職・ 従業員の女性比率を50%にする^{*1,2}

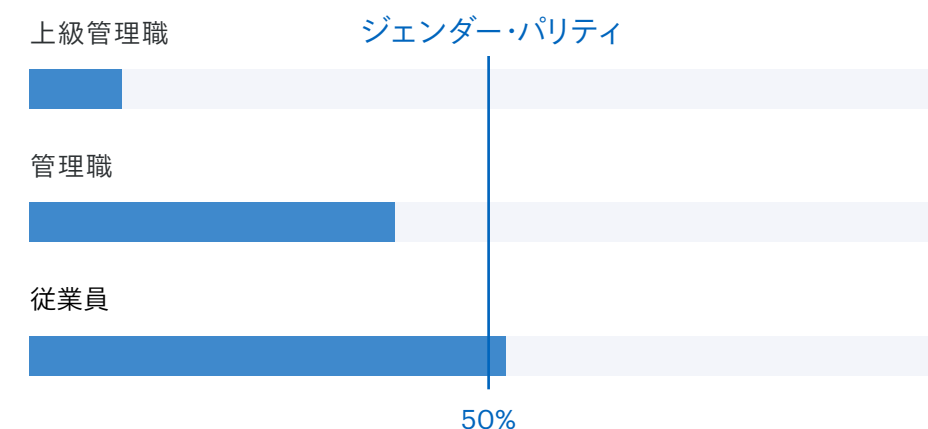
多様性が生み出すイノベーションをさらに促進するため、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)の推進を加速します。

DEIのなかでも、特にジェンダーの多様性については、経営戦略の一環としてリクルートグループ全体で目標を定めています。具体的には、2030年度までに、リクルートグループ全体における上級管理職・管理職・従業員それぞれの女性比率を50%にすることを目指しています。^{*2} また、ジェンダー以外のDEIについても、国や地域、事業に応じて重要なテーマを定めて進めていきます。

コミットメントについては、サステナビリティ委員会での審議を踏まえて、取締役会にて進捗確認と議論を行います。

女性比率

2021年4月1日時点、リクルートグループ全体



^{*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}上級管理職は、リクルートホールディングスおよびメディア&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。

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、人や組織はもともと大きな力を発揮し、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。

リクルートグループにとってのダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)とは、自社においても

社会においても、人と人のあらゆる違いを大切にすることです。リクルートグループは創業以来、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。

変化が激しく不確実な世の中において、私たちは、従業員のDEIを大切にすると共に、世界のすべての人々が相互に信頼し合い、自律的な選択ができる機会を提供する使命があると考えています。

社内でのDEI推進の取り組み

リクルートグループ各社で、さまざまなDEI推進活動に取り組んでいます。



リクルートグループの国際女性の日(2021年)

[詳細はこちら](#) ➤



女性活躍を支援する意識醸成の取り組み

リクルート

[詳細はこちら](#) ➤

事業を通じたDEI推進への貢献



賃金の公平性の実現に向けた取り組み

Indeed

[詳細はこちら](#) ➤



透明性向上の機能追加でDEIを推進

Glassdoor

[詳細はこちら](#) ➤



若年層に向けた就労支援・キャリア教育の提供

リクルート

[詳細はこちら](#) ➤



履歴書における無意識のバイアスに対する取り組み

Unique the Netherlands

[詳細はこちら](#) ➤



コーポレートガバナンス

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^{*1,2}

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。

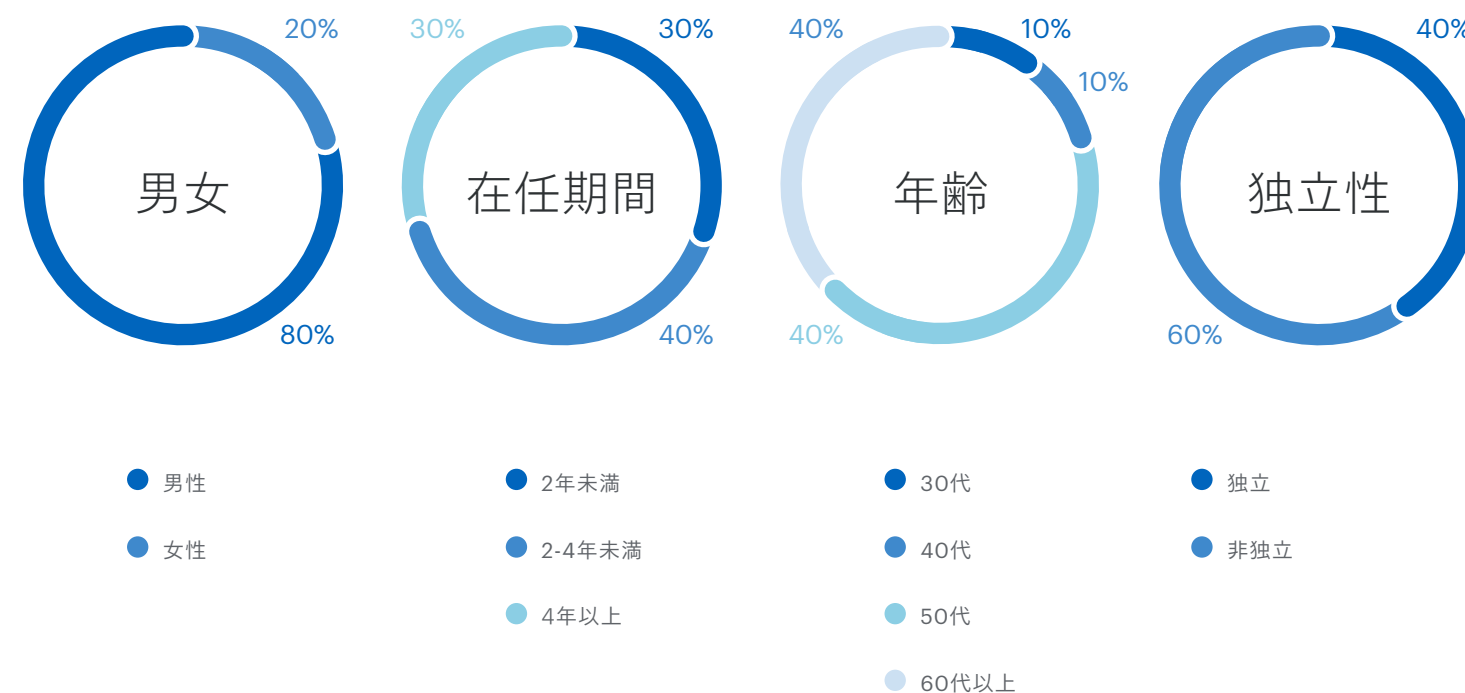
達成に向けたアプローチ

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。

**現在の取締役会構成員
(取締役および監査役の全体)**

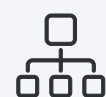
2021年5月17日時点



*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する。また本ページに記載の数値は、すべて概数。

*2 取締役会構成員は、取締役および監査役の全体を示す。

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うえ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。

[ESGコミットメント:人材](#)



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。

[リスクマネジメント](#)



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中で影響を受ける人権の保護も含めて定めています。

[人権の尊重](#)



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。

[ESGコミットメント:環境](#)

サステナビリティマネジメント

リクルートグループは、サステナビリティ方針に基づき、サステナビリティ経営の仕組みを構築しています。

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

サステナビリティオービット



[詳細はこちら](#)

「ステークホルダー・ダイアログ」や経営陣と従業員とのコミュニケーションなど、ステークホルダーのみならず、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たうえで、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深く議論します。その後、リクルートホールディングス取締役会にて経営陣のコミットメントを得て、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。私たちは、この軌道(オービット)を循環させていくことを大切にしています。

2021年5月に公表した「サステナビリティへのコミットメント」も、このプロセスを経て策定されました。新型コロナウイルス感染拡大の影響下においても目まぐるしく変化する世界情勢をタイムリーに反映しながら多くのステークホルダーの方々と対話を重ね、リクルートグループがこのような世界の現状と未来のために果たすべき役割について理解を深め、コミットすべき重要課題を明確にしてきました。そしてサステナビリティ委員会や取締役会で議論を重ね、コミットメントの内容やタイムラインについて具体化しました。

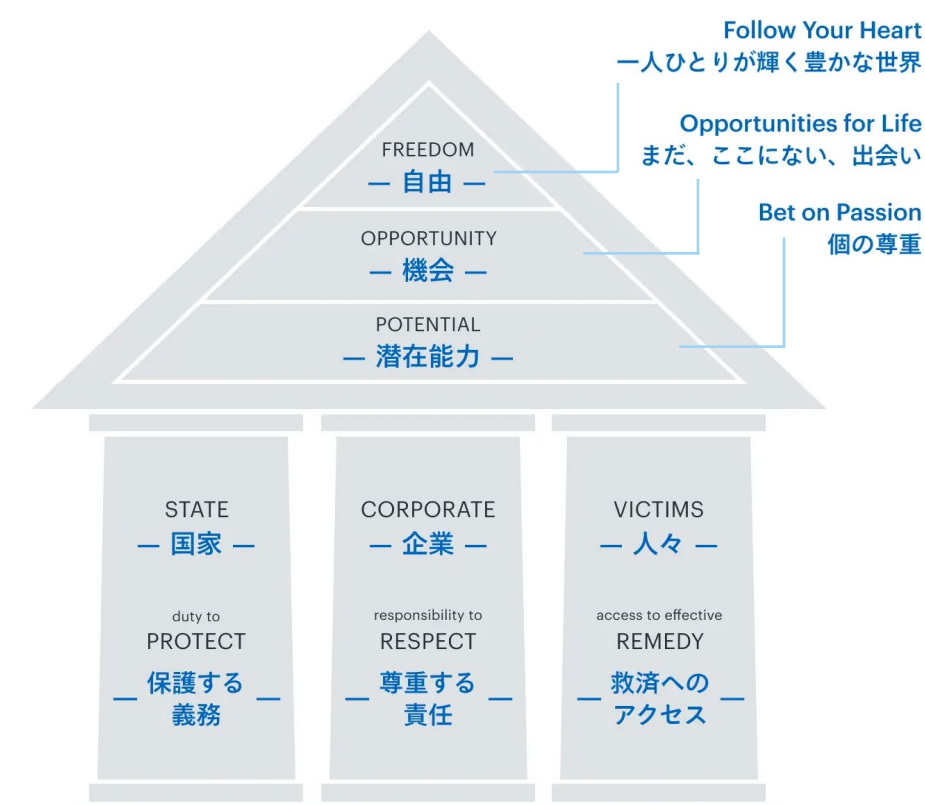
人権の尊重

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一つです。私たちは、人権方針のなかで、人々の権利を保護・伸長に努めることで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おり、これは、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。

人権方針

私たちの人権方針は、「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、リクルートグループがビジョンの実現を目指すことそのものが、結果として、より大きな自由に繋がるものであることを表しています。

[詳細はこちら](#)



SDGsへの貢献

誰一人取り残さない世界の実現を目指して

リクルートグループは、よりよ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*1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*2。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*3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ぴったりの仕事に就くことは、**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*4。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*5ことで、**気候変動やその影響の軽減のための対策(目標13)**に取り組みます。

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。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

* 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。

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

*2 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。

*3 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うえで、現時点の想定に限定せず、様々な障壁の低減を行っていく。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む。

*4 上級管理職は、当社およびメディア&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す。

*5 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。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。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む。



03

Our Stories

HRテクノロジーSBU

SBUの概要
Indeedのストーリー
Glassdoorのストーリー

メディア&ソリューションSBU

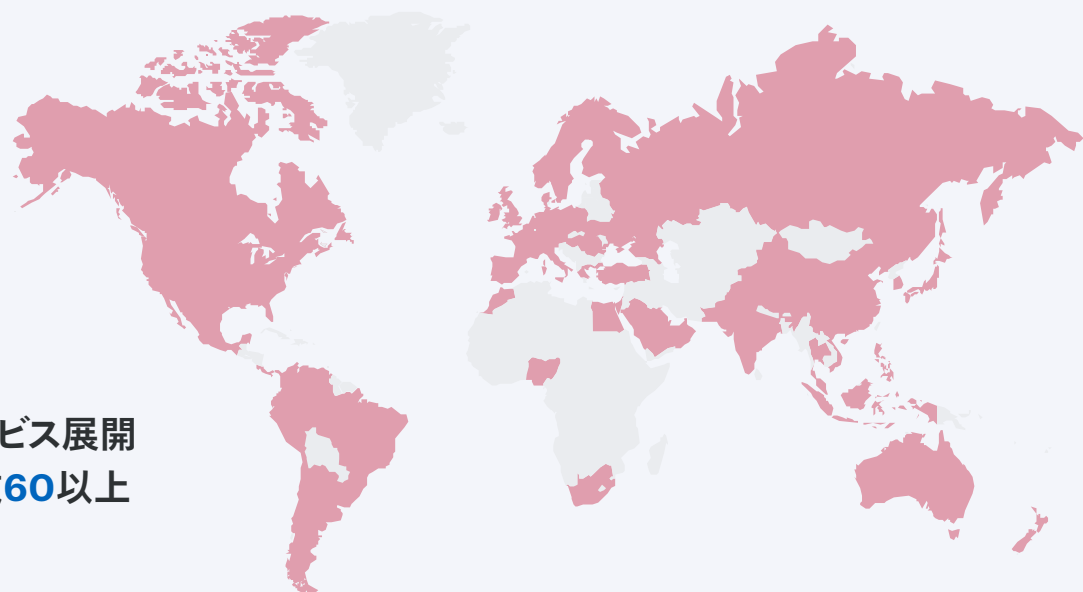
SBUの概要
メディア&ソリューションSBUのストーリー

人材派遣SBU

SBUの概要
人材派遣SBUのストーリー



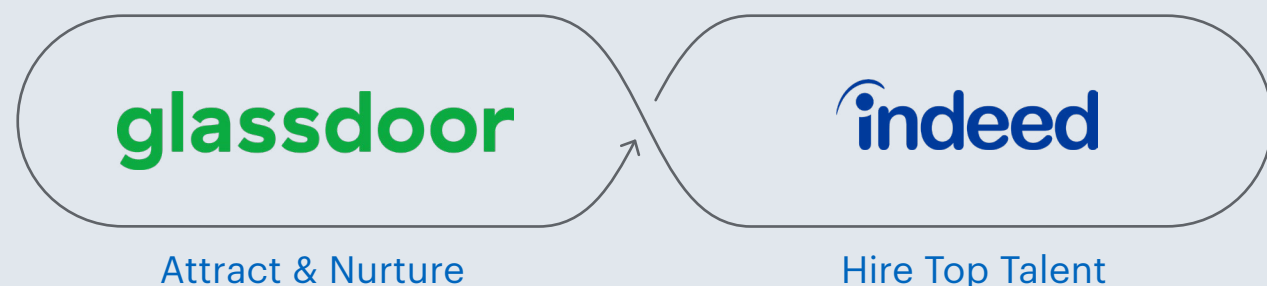
オンライン求人情報プラットフォームおよび求人情報サイトIndeedとGlassdoor（英語のみ）に関連する事業で構成されています。IndeedもGlassdoorも、求人検索、履歴書の掲載、企業情報やレビューなど、求職者のためのツールを提供しています。



サービス展開
国数60以上

IndeedとGlassdoorのパートナーシップ

IndeedとGlassdoorは連携し、Indeedの求人広告を通じて、IndeedとGlassdoor双方の求職者にアクセスできるようにし、雇用主が自社のストーリーを伝えるための共同ブランドソリューションを提供することで、雇用主の効率的な採用を支援していきます。

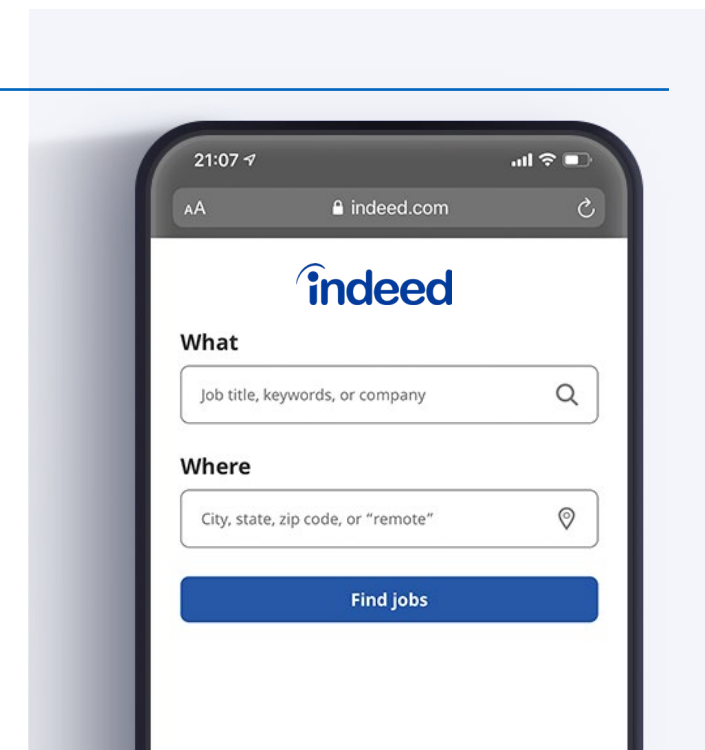


Indeed

Indeedは毎月2億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 2億人以上

2021年1-3月におけるGoogle Analyticsに基づく社内データ



Glassdoor

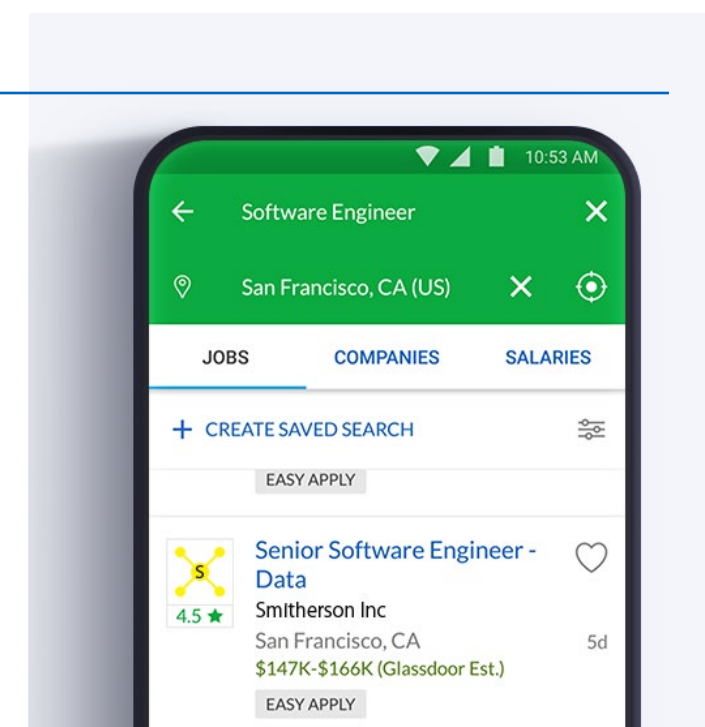
Glassdoorでは、最新の求人情報と数百万件のレビュー、口コミ、給与待遇を掲載しており、世界中の人々が自分の好きな仕事や会社を見つけるのを支援しています。

月間ユニークビジター数5,500万人以上

2021年11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

2021年9月末時点



HRテクノロジーSBUのストーリー：Indeed

We help all people get jobs



クリス・ハイムス

Chris Hyams
Indeed CEO

Inside Out

90年代にロックスターを目指し2年間本気で活動していました。結果ダメでしたが、まだ諦めていないとのこと

Indeedのミッション「We help all people get jobs」。私たちが常に思い続けていることです。コロナ禍での世の中の人々の関心事は、「家族やコミュニティの健康と安全」「仕事」の2つに集中しています。この2年間で世界各地で起きた雇用喪失は驚異的なレベルであり、自分たちのミッションを一層強く自覚せずにはられません。

この受難のときに私たちは、求職者と雇用者にとってもっとも緊急性の高いニーズに焦点を絞りました。感染リスクを避け、誰でも簡単に利用できるオンライン面接ソリューション「Indeed Interview」です。求職者と今すぐ人手が必要な企業をつなぐために、何千もの「オンライン採用イベント」(英語のみ)を無料で開催。Indeedのデータとテクノロジーを活用して、私たちの日常生活における必要不可欠なサービスを提供する組織向けに、新たなシステムを無料で構築することにも取り組みました。

Indeedのビジョンは、人々が「ボタンを押すのと同じくらい簡単に迅速に」仕事に就けるようにすることです。コロナ禍における努力の甲斐もあり、このビジョンに一步近付くことができました。その象徴が「Indeed Hiring Platform」(英語のみ)です。

「Indeed Hiring Platform」では、求職者にはまず、プロフィールや検索履歴に基づいてIndeed上の求人情報が表示されます。求人に興味がある場合は、客観的な指標に基づいたスクリーニングを受け、応募要件を満たしているかどうかを即座に確認することができます。要件を満たしていれば、



そのまま面接日程の調整に移り、そうでなければIndeedが再度、求職者にもっと合う仕事を探すお手伝いをします。面接もIndeed上でビデオ通話を使用して行えるため、求人情報の検索から面接までのプロセスが一度に完結するのです。求職者にとってこれは、まさに直近10年間で最大のイノベーションでしょう。私たちがはじめてインターネットでクレジットカードを使って商品を買ひ、それが玄関先に届けられたときと同じくらい、後世に残る大きな変化だと確信しています。

また、「Indeed Hiring Platform」は、企業にとっても大きなメリットがあります。採用活動の実に約8割は、応募書類の審査や面接の日程調整などの管理業務に費やされていますが、「Indeed Hiring Platform」を使えば、候補者の選定、スクリーニング、面接日程の調整などのプロセスが自動化できます。その結果、企業は候補者とのコミュニケーションそのものにより多くの時間を割くことが

でき、採用プロセスにおいて相互理解を深めることができます。さらに、Indeedの姉妹会社であるGlassdoorを利用している膨大な数の求職者にアプローチできることも「Indeed Hiring Platform」の魅力です。

これまでに100万回以上の面接がIndeed上で行われてきました。また、今後はグローバル展開も準備しています。採用をよりシンプルにするというIndeedのビジョンは、壮大で、複雑で、終わりのないもので、これはまだほんのスタートでしかありません。世界中の人々の求職体験。その未来のスタンダードを今後も創造し進化し続けていきます。

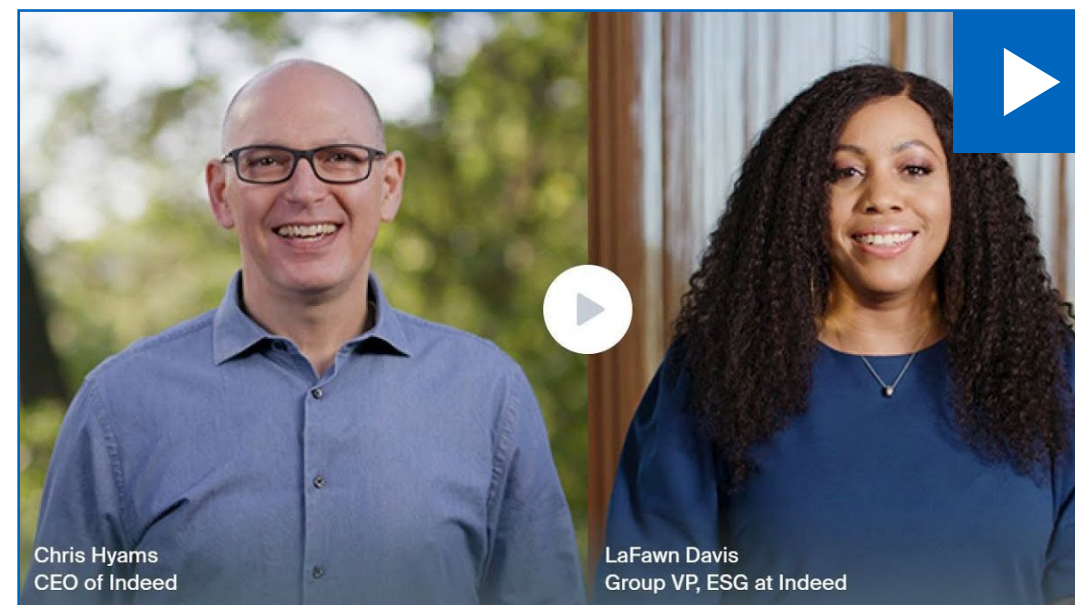
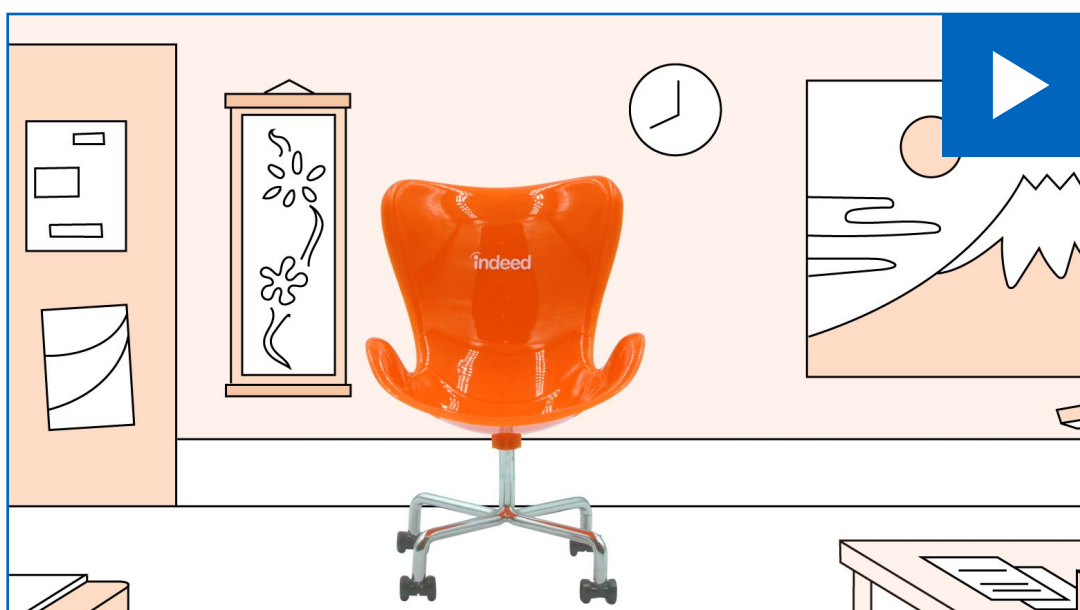
HRテクノロジーSBUのストーリー：Indeed

私たちの使命と果たすべき役割

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2億人以上の月間ユニークビジター数を誇るプラットフォームにまで成長しました。



Changing the way the world hires, for good.

より良い未来のために、「仕事探し」を変革していく

Indeedは、「We help all people get jobs」という使命のもと、日々何百万もの求職者の方々に新しい就業機会との出会いをお届けしています。素晴らしい才能を持っているにも関わらず、それを発揮できる機会に恵まれていない人々のために、私たちだからこそ果たすべき役割があると考えています。

私たちは、従業員・コミュニティ・地球環境を大切にしながら、「仕事探し」に変革をもたらし、この世界が未来世代にわたって素晴らしい機会に満ちたものになるよう、力を尽くしていきたいと思えます。リクルートグループのサステナビリティへのコミットメントとも深く関連するIndeedの取り組みについて、上記の動画も是非ご覧ください。

HRテクノロジーSBUのストーリー：Indeed

変化に負けない持続的な価値を創造

採用プロセスを再構築するIndeedのオンライン採用イベント

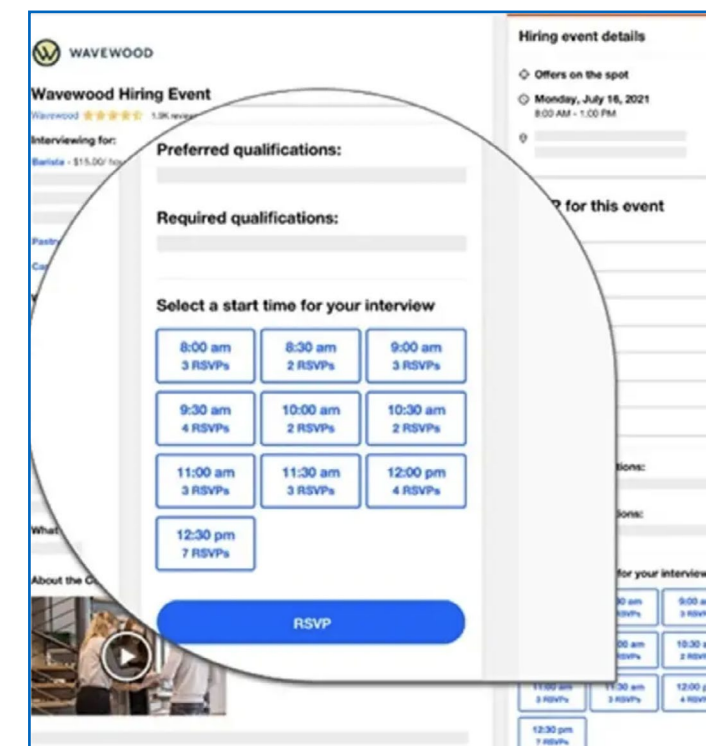
新型コロナウイルスが感染拡大するまでは、実際に採用を行なう企業側も、書類選考をしたうえで対面で面接をするという従来のプロセスを変えることには消極的でした。しかし、感染拡大によって、採用や就職活動に関わるすべての人にとって安全な採用プロセスが必要に。従来のプロセスへのこだわりは、一夜にして消えたのです。特に、ロックダウンが始まってからは一気にオンライン面接への需要が加速。企業側が採用プロセス変革の必要に迫られた瞬間を踏まえ、Indeedは即座に手を打ちました。

まずは、開発中だったオンライン採用システムと他社製の面接プラットフォームに互換性を持たせました。その後すぐに、Indeed独自の面接プラットフォーム

の構築に着手し、企業・求職者の双方にとって、快適で効率的な面接プロセス環境を構築しました。このプラットフォームは「Indeed Hiring Platform」として正式にローンチされ、企業の採用プロセスの簡素化に寄与してきました。多くの企業はオンライン採用の経験が少なかったためシンプルな操作性にこだわっただけでなく、企業の採用担当者が募集、書類選考、面接のスケジュール調整、そしてオンライン面接までプラットフォーム内の「Indeed Interview」機能を使用して、この一つのプラットフォームで行えるようになりました。さらに企業は「Indeed Hiring Platform」を通してIndeedとその関連会社であるGlassdoorのユーザー、つまり米国の求職者の約80%とつながることができるようになりました。

「Indeed Hiring Platform」はオンラインで面接

まで速やかに実施できることから企業の採用担当者と求職者の双方から選ばれるプラットフォームになりました。Indeedが米国で開催したバーチャル採用イベントにおいて「Indeed Hiring Platform」は2,600社以上の企業に活用いただき、数週間で20,000件以上の採用につながりました。



面接への選考質問を通過した求職者はただちに面接日時を選ぶことができる

[詳細はこちら](#)

NPOとの提携を通して困難な状況にある人々の復職を支援 GoodwillとShaw Trustとの提携を通じた就業支援

国際NPOのGoodwill Industries Internationalおよび英国を拠点とするNPO法人Shaw Trustとのパートナーシップを通じて、Indeedは困難な状況にある求職者の支援に取り組んでいます。

Goodwill Industries Internationalとのパートナーシップを通じて、Indeedは、職探しのトレーニング、履歴書のレビュー、Indeedのクライアント企業による採用イベントの開催など、障がいや生活苦、犯罪歴などにより困難な状況にある求職者を幅広く支援しています。

NPO法人Shaw Trustとのパートナーシップにおいては、Indeedは「Job Search Workshop」と呼ばれる一連のオンラインイベントを提供しています。これは、さまざまな背景から困難な状況に

ある人々の自信を回復し、自立して復職できるよう導くことを目的としています。

国際NPOのGoodwill Industries Internationalとの活動についての詳細は[こちらの動画](#)（英語のみ）から、NPO法人Shaw Trustとの活動についての詳細は[この記事](#)からご覧ください。



Indeedのミカエラ・エリオット（左）とShaw Trustのレナータ・グレイバー（右）が、Job Search Workshopで参加者に対してロールプレイの実演をしている様子

HRテクノロジーSBUのストーリー：Indeed

共に助け合いながら、どんなときも 求職者を支援し続ける

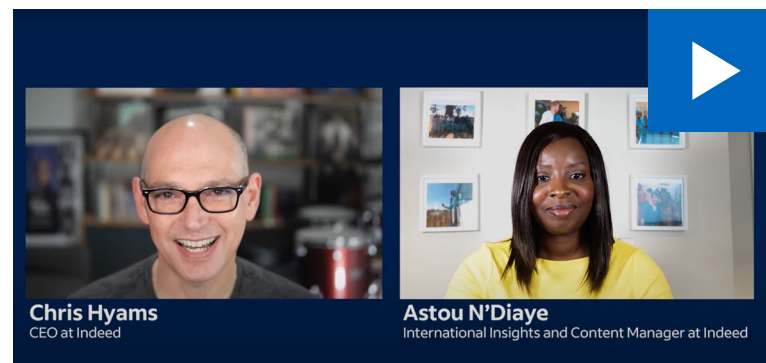
"Here to Help"

不確実ななかでもしなやかに、新しい働き方への変化を互いに支援する

Indeedは、2020年初頭に発生した新型コロナウイルスによるパンデミックの影響をできる限り和らげるための一連の対策を、迅速に採用しました。世界中の従業員に対して速やかに在宅勤務への切り替えを促し、従業員が自分自身と向き合う時間をつくることで困難な時期を乗り越えることを目的に、「あなたのための日」を意味する「You Day」と呼ばれる追加の月次有給休暇を付与しました。

また、社内の制度変更に加えて、週次でCEOのクリス・ハイムスが社内のリーダーたちと共に、コロナ禍の変化にどのように適応していくかをテーマに、深い対話を行う動画シリーズ「Here to Help(いつでも支援します)」の展開を開始しました。当初はIndeedの従業員たちがパンデミックを乗り越えるヒントを提供することを目的としていましたが、回を重ねるうちに、世界中の従業員がつながり、他者の経験談に触発されるきっかけづくりの場へと進化しました。動画を見た従業員が自発的に連絡を取り合っており、お互いの業務で支援を提供し合うというのがIndeedにとっての「ニューノーマル」になりました。

「Here to Help」の[動画シリーズ](#)(英語のみ)は、2021年11月末現在で66エピソードにもものぼり、現在も続いています。



ディーパ・ソーマスundari

Deepa Somasundari
Indeed 戦略
プロジェクト
担当ディレクター

Inside Out

たった一度会っただけの男性と結婚し、インドから英国に移住。今では英国生まれの娘たちが、英語の文法を直してくれるそう

NHSの緊急採用ニーズを チーム一丸で支援

「Indeedは人工呼吸器を製造することはできません。それでもWe help people get jobsというミッションを担うことで、この逆境に立ち向かうことはできると思います」。Indeedのクリス・ハイムスが英国の国民保健サービス(NHS)の代表者たちに語った言葉です。NHSは、英国の公的資金で運営されている医療機関で、欧州でもっとも多く医療従事者を雇用しています。

ディーパ・ソーマスundariは、ロンドンのIndeedで戦略プロジェクトを担当するディレクター。2020年3月初旬、彼女は英国での新型コロナウイルス感染拡大の影響範囲を知って慄然としました。「NHSは大勢のエッセンシャルワーカーを短期間で確保する必要に迫られるに違いない」と考えたディーパは、Indeedのミッションである「We help people get jobs」を、英国国民の健康と安全に役立てようと決意します。

すぐにクリス・ハイムス以下のIndeed経営陣を集め、NHS幹部との会合を設けて状況を聞き取り、NHSの雇用面での支援を申し出ました。既にNHS側では、臨床と非臨床の両分野で何千人もの職員が必要になると予想。

短期間でかなりの大人数を採用するという難題。これに加え、ウイルス拡散防止のため、応募者は病院から一定の距離内に居住している人に限らなければならないという条件付き。条例や各種基準を守るため、応募手続きも複雑になります。

未曾有の事態に対処するため、ディーパはIndeedのインキュベーターチームに相談を持ちかけました。そして急遽開発されたのが、特注の自動スクリーニングプロセスです。履歴書データベースの高速検索と、応募を促すカスタマイズされたオファーメール送信が可能になりました。複雑な応募条件に応募者が混乱しないよう、ディーパは職場の同僚にも呼びかけてサポート体制を強化。その甲斐もあって、7週間で何千人もの基準要件を満たした方を採用することができました。

しかし感染者数がピークを超えても、NHSの負担は減る気配を見せませんでした。そんななか、ディーパに1本の電話が入ります。「それは木曜日の午後でした。NHSから、1,500人以上の候補者を、3日以内にスクリーニングしてほしいという依頼が入ったんです」。

ディーパは、欧州、中東、アフリカ、米国のチームに応援を求めました。すると翌朝には、Indeedの従業員150人が自発的にサポートを申し出てくれたのです。全世界の仲間たちの協力で、候補者全員との通話がわずか3時間半で完了。この小さな偉業を、ディーパはこう振り返ります。

「みんなの力で難しいプロジェクトを成功させた達成感。それだけでなく、何千人もの患者さんたちを助けるため、こんなに大勢の人が立ち上がって力を合わせてくれたことを誇りに思っています」。

[インタビュー動画はこちらへ\(英語のみ\)](#) ➔

HRテクノロジーSBUのストーリー：Indeed

人材マネジメントの取り組み： すべての「ひらめき」を「機会」に育てる

Indeed大学

新入社員のデビュー戦

「インディード大学 (Indeed University)」は、Indeedの新入社員であるエンジニアが世界中から一堂に会し、データドリブンの意思決定について学習する没入型研修プログラムです。「革新的なソリューションによって仕事探しを支援する」というIndeedのプロダクトデザインの理念に基づいて、参加者はチームになってアイデアを形にし、試します。実際の様子を映像(英語のみ)でもご覧いただけます。



アイデアを形に

パンデミック下で、バーチャル採用プラットフォームを立ち上げ

2020年4月23日、Indeedははじめての「**バーチャル採用イベント**」(英語のみ)を開催しました。企業が求職者とビデオ通話で個別/グループ面接できるオンラインイベントです。

「バーチャル採用イベント」の着想は、数年前にさかのぼります。きっかけは、Indeed大学で組まれたJob Spotterユニットが、求人情報の多くは採用イベントの案内であることに気付いたことでした。店舗の多くには「採用ご希望の方はX月X日午後3~5時にお越しください」といった張り紙が掲示されていたのです。ここに新たな価値創造につながるヒントを発見したメンバーは、早速社内の新規事業開発ラボの「Indeed Incubator」に相談を持ちかけました。

多くの仲間やマネジメントからの後押しを受けたJob Spotterユニットは、オンライン上に求職者用のイベント参加申し込みフォームを作成。このサービスは「採用イベント」という、企業の採用フロー管理システムとして広く認知されるようになりました。求職者側も応募手続きを飛ばして、ダイレクトに採用責任者との面接に進めるようになりました。

「採用イベント」は2019年、とりわけ年末時期に好評を博しました。これを受け、ライアン・アロヨ (Indeedプロダクトマネージメント責任者) とナビッド・ヘイラニ (Indeed Incubatorシニアプロダクトマネージャー) は、このサービスをもう一段進化させることにしました。完全オンライン化によって、求職者にとって

煩雑で時間のかかる応募プロセスを省略できるようにしたのです。

事態が急変したのは、2020年の3月ごろ。新型コロナウイルスの感染拡大によって、対面式の採用イベントが開催困難に陥りました。Indeedの担当チームは、すぐに新しい機能を開発。短期間で、採用フロー管理をさらに簡単にしたサービスのリリースにこぎつけました。出欠確認、スクリーニング、スケジュール設定、自動リマインダーの管理や自動化を搭載した、受付から面接完了までの全工程がすべてオンラインで完結する新システムです。ライアン・アロヨは、こう振り返ります。

「多くの雇用者にとって、オンラインでの採用が、コロナ禍においては唯一の採用手段です。この新しい採用手法を積極的に活用している企業の対応力には、本当に勇気づけられます。遠い未来のサービスだと思って開発していたものが、ある日突然、世界中で頼りにされる現実的なツールになったのですから」。

Indeedの「バーチャル採用イベント」は、コロナ禍の最前線で働くスタッフを大量に採用したい企業や団体にとって必要不可欠なツールになりました。ある有名小売業社が、たった1日で1万人ものエッセンシャルワーカーを採用できた事例も報告されています。

HRテクノロジーSBUのストーリー：Indeed

DEI推進への取り組み

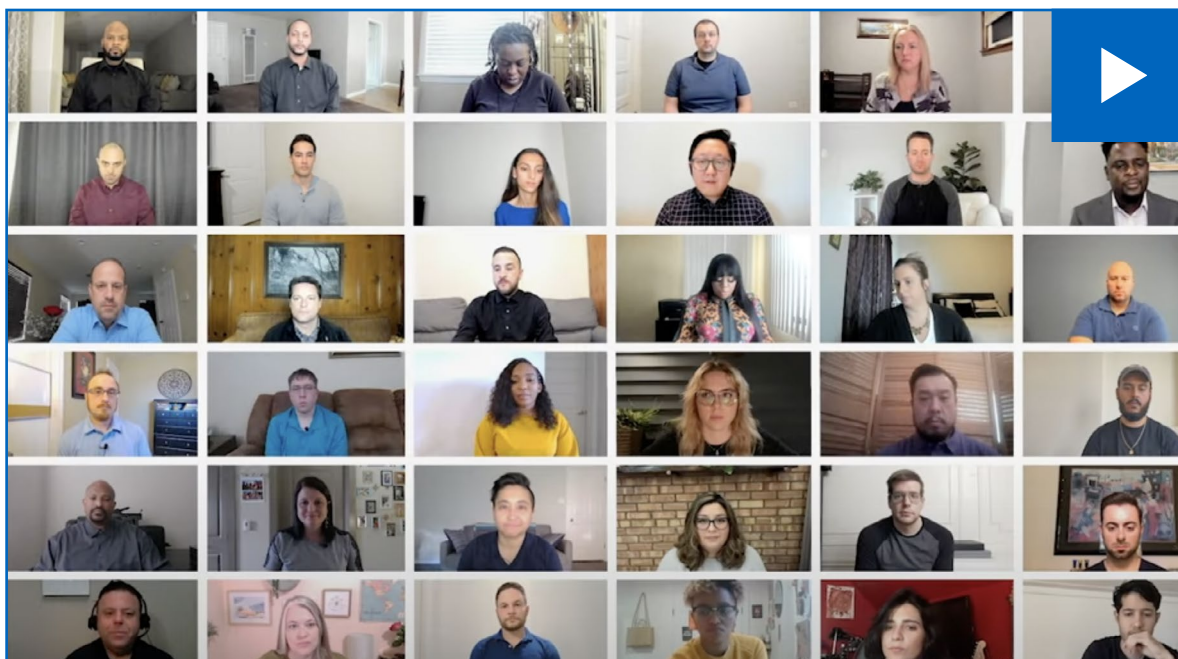
Indeedにおけるダイバーシティ、インクルージョン、ビロッキング

Indeedの使命は、人々の「仕事探し」を支援することです。その実現のために、Indeedでは、ユーザーである求職者と企業をすべての活動の中心に置いています。2019年、私たちは企業としてどのような文化を築き、そのためにどのような価値観を重要だと考えるかに関する宣言を行いました。その宣言の具体的な内容は、求職者を最優先に考えること、給与を業績と連動させること、イノベーションの推進、データドリブンであること、インクルージョン(包摂性)とビロッキング(帰属感)という価値観を大切にすることです。これらの

価値観を共有することを通じて、誰もが自分らしく仕事に取り組むことができ、他者のその人らしさも応援し合えるような環境をつくることを目指しています。

Indeedでは、企業をより強靱にし、成長力を高めると共に、企業ミッションであるすべての人々の仕事探しを支援することに直結するこの企業カルチャーである「ダイバーシティ、インクルージョン、ビロッキング」を発展・育成・維持するよう努めていきます。

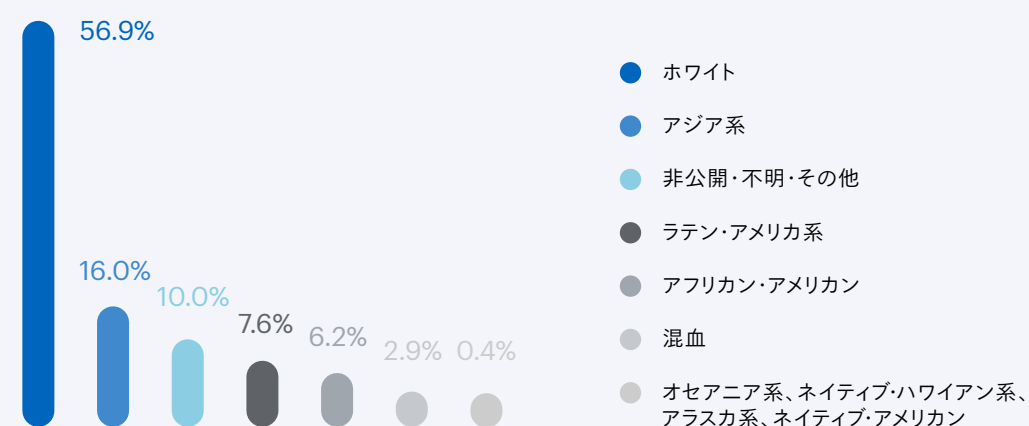
Indeedのダイバーシティ、インクルージョン、ビロッキングの詳細については[こちらから](#) (英語のみ)。



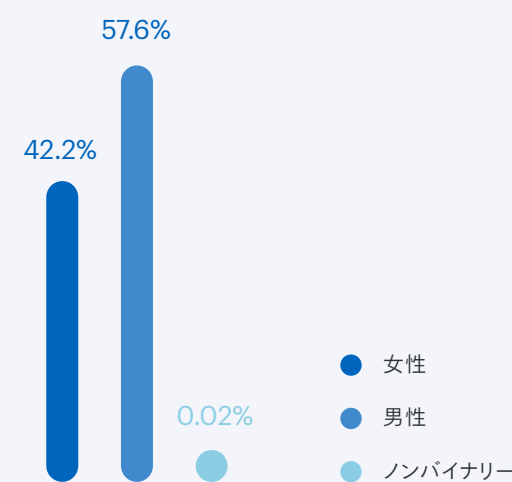
Share your salary. Close the gap.「年収を教え合って、ペイギャップを埋めよう」という収入の格差に関する社会実験を行いました。初対面の人々が実際の年収を比較し合うなかで、本来よりも低いのはどのような人であるかを調べてみました。

Indeedのダイバーシティ、インクルージョン、ビロッキングに関する報告書

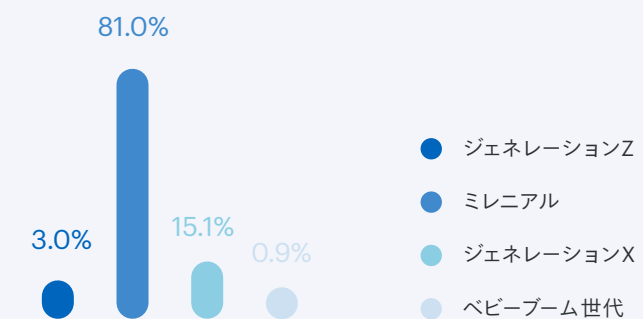
人種/民族(米国)



性別(グローバル)



年代(グローバル)



詳細はこちら(英語のみ) [➔](#)

2021年11月10日時点

HRテクノロジーSBUのストーリー：Indeed

従業員インクルージョングループ

従業員主導のインクルージョンリソースグループは、特定のトピックを牽引する思慮深いリーダーと、各分野で活躍しているコネクターで構成されています。Indeedのオープンな企業文化は世界中の事業の現場に浸透しており、課題やその解決策について議論・対話する場となっています。



職場における障がい者の受け入れに関する教育と意識向上を推進し、すべてのIndeed従業員が活躍できる環境をサポート



ネットワークづくり、地域社会への働きかけ、教育を通じて、多世代による職場の価値創造を探求



Indeed内でアジア文化を尊重し、意識を高め、採用・定着率向上のための取り組みをサポートし、求職者の体験をより良いものに



アフリカン・ディアスポラ(アフリカをルーツに持つ人々)のメンバーとそのアライ(理解者・支援者)をつなぎ、文化を尊重し、Indeedでのビジネスをサポート



教育、エンゲージメント、グローバルな職場でのインクルージョン向上により、国際文化の醸成と浸透を実現



Indeedの職場内外で、LGBTQ+の文化やコミュニティを尊重し、サポート



社内外のラテン系コミュニティの発展と進化を支援



アドボカシー(擁護・支援)、開発、サポートを通じて、Indeedのすべての女性のためのインクルージョン文化を推進



子育てや介護をしている従業員が安心して働き、活躍できる環境を支援



軍のコミュニティと社内で働く関係者に敬意を表し、支援し、エンパワメントを推進

HRテクノロジーSBUのストーリー：Indeed

環境負荷の低減に向けて

バリューチェーン全体を通じたカーボンニュートラルを達成

すべての求職者が仕事に就ける世界を目指すというIndeedのミッションの実現には、持続可能な社会が大前提となります。Indeedは、環境保全の取り組みを通じて、この持続可能な社会の実現を目指しています。

その取り組みの一環として、Indeedは、気候投資の分野で世界をリードするNatural Capital Partners社（英語のみ）からの協力を得て、2021年8月にカーボンニュートラルを達成しました。その証として、CarbonNeutral®企

業認証を取得しています。具体的には、Indeedは認証要件よりもさらに厳しい自主目標を立て、2019年のIndeedのバリューチェーン全体（いわゆるスコープ1、2、3すべてを含む）での温室効果ガス排出量をニュートラルにするためのさまざまなプロジェクトへの支援を行いました。



支援したプロジェクト（一部を抜粋）

- [トラックステーションの電化によるアイドリング時の環境負荷の低減化（米国）](#)（英語のみ）
- [テーニ風力発電所事業（インド）](#)（英語のみ）
- [太陽熱温水器事業（インド）](#)（英語のみ）
- [セネカ・メドウズの埋立地ガスを利用した発電事業（米国）](#)（英語のみ）
- [アクレ州のアマゾン熱帯雨林保護活動（ブラジル）](#)（英語のみ）

カーボンニュートラルの達成は、Indeedが目指す持続可能な未来に向けた重要な一歩です。Indeedは今後に向けて、2030年までに温室効果ガス排出に関して「ネット ゼロ」を達成するというさらに高い目標を掲げています。そのために、サプライヤー、従業員および地域社会と協力しながらこの目標に向かってさまざまな革新的な取り組みを進めていきます。

HRテクノロジーSBUのストーリー：Glassdoor

すべての職場に「圧倒的」な透明性を届ける



クリスチャン・
サザーランド＝ウォン

Christian Sutherland-Wong

Glassdoor CEO

Inside Out

最初の仕事は11歳のとき。
シドニーオペラハウスでソリスト
として独唱するオペラ歌手でした

この1年、新型コロナウイルスの感染拡大により労働市場は急激に変化しましたが、Glassdoorは、求職者、従業員、企業クライアントのあらゆるニーズに迅速に対応しました。例えば求職者は、この厳しい時期だからこそ安全に働ける職場を探しています。私たちは、既存のプロダクトにいくつかの機能を迅速に追加して、この時期でも積極的に採用活動を行っている企業、福利厚生やメンタルヘルスの面で高い評価を受けている企業、在宅勤務が可能な企業などを簡単に見つけられるようにしました。

また、以前から、Glassdoorのオンラインプラットフォーム上では、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンに関する問題を議論するユーザーが増えていました。またGlassdoor社内でも、各企業が表明しているダイバーシティやインクルージョンの実体をもっと明らかにすべきだという声が上がっていたことから、社会の要請に応えるソリューションの構築に着手したのです。その結果、今では、何百万人もの人々が、Glassdoorの**企業のダイバーシティ&インクルージョン評価**（英語のみ）を見ることで、その企業が本当に多様性に富んでいるかどうかを知ることができます。さらに、従業員の属性情報を活用することで、**企業の評価や給与データ**（英語のみ）などを、性自認や人種・民族などの属性別に表示できるようにしました。また、企業クライアントはこの情報をもとに、自社のダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを客観的に把握することができ、自社のプログラムの改善に役立てています。

これら直近の取り組みは、Glassdoorが世界中の職場の透明性を高めている例の一部に過ぎません。

今、私たちは、これまでの延長線上からさらに一歩進んだビジョンを掲げています。それは、あらゆる職場に**圧倒的な透明性**（英語のみ）を実現することです。

多くの従業員が物理的にオフィスに出勤する必要がなくなり、働く場所の選択肢が広がっている現在、求職者と従業員はこれまで以上に働く環境を選べる状況になっています。さらに、特にこの1年間で彼らが求めるものは大きく変化しました。働き方はフレキシブルに選びたい。雇用主や仕事とのつながりを感じたい。自分の居場所が欲しい。自分のニーズに合った仕事や企業を見つけるために、もっと細かい情報が欲しい。彼らは、世界中のどこにいても、他の人と会話をしたり、質問をしたり、直接会っていない同僚ともつながったり、自分のキャリアを育むコミュニティ

を見つけたいとも思っています。これらの要望を叶えるために求職者や従業員は、今まで以上に、より多くの情報にアクセスする必要があります。そのためGlassdoorでは、キャリアや職場に関わる情報に特化したSNS「Fishbowl」（英語のみ）のさらなる開発を進め、求職者・従業員・雇用主それぞれがより透明性高く職場の情報を得られるよう取り組んでいます。

私たちは13年にわたり「職場」という世界を変えてきましたが、まだまだ先は長く、終わりは見えません。この新しい職場探しへのニーズに応えるために、Glassdoorは、「To help people everywhere find a job and company they love」というミッションを通じて、あらゆる職場に圧倒的な透明性を提供し続けます。



HRテクノロジーSBUのストーリー：Glassdoor

透明性の向上で職場を変革し
公平で平等なより良い社会を

ガラスの向こう側にあるもの

Glassdoorのミッションは、すべての人が好きな仕事と職場を見つけられるよう支援することです。このミッションは求職者のためだけのものではありません。雇用者側にとっても、積極的により良い職場環境を用意できるように、結果的に顧客満足度の高い企業になれるのです。ミッションの実現に向けて働く3人のストーリー（下記映像）をご覧ください。



賃金の公平性(equal pay)の表明

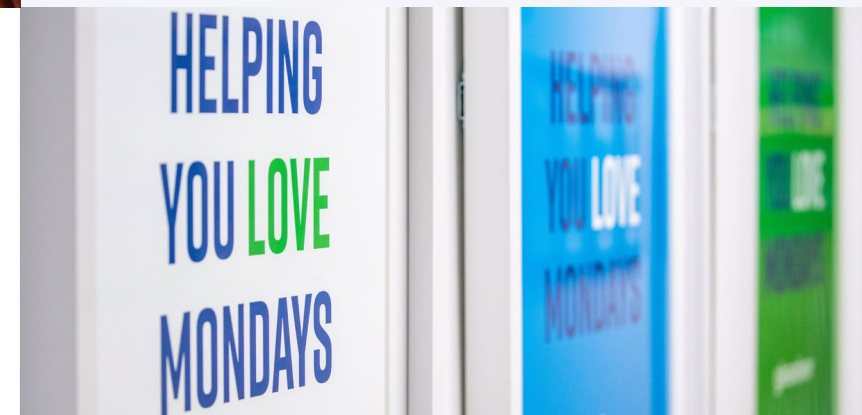
Glassdoorは、世界全体での賃金の公平性の提唱と教育に力を入れています。また、賃金平等の実現を促進するため、経済関連の調査結果の公表や、数多くのイベントを開催しています。Glassdoor社内においても給与の公平性に注力しており、2021年6月時点でGlassdoorの従業員の給与について、一昨年から引き続き男女差はありません。

また、2021年4月にはアメリカ合衆国議会の公聴会にて、Glassdoor Economic Researchの研究を基に、賃金の開示が男女間ならびに人種間の賃金格差をいかに縮小し、職場のDEIを促進するかについて発表しました。

[詳細はこちら\(英語のみ\) ➤](#)

「企業のDEIの透明性をもっと高めてほしい」というユーザーからの要望は年々高まってきています。2020年8月にGlassdoorが行ったDEIに関するユーザーアンケートでは、企業を選ぶ際に「人材の多様性」を重視する人は75%以上に上り、またDEIに関する情報を得る際にユーザーがもっとも重視するのは従業員による口コミであるという結果が得られました。Glassdoorは結果に基づき翌9月に、従業員が自社のDEI評価を行うことができる新機能をリリースしました。

[詳細はこちら ➤](#)



Glassdoorの採用活動について

多様性と公平性が担保され、従業員が居場所を感じられる企業文化が醸成された職場を構築するために、Glassdoorは職務内容の説明文章、面接、採用ブランディングなどを含む採用活動の段階からDEIを推進します。

- 少数グループに向けた採用活動に注力：**
 オンライン求人広告を含む採用活動の50%以上を、少数グループ(人種・性別などの属性の割合が、従業員全体において小さいグループ)に向けて実施します。
- 職務内容の記載事項からバイアスをなくす：**
 テクノロジーを活用し、採用情報の職務内容を確認し、偏見のないインクルーシブな表現となるよう書き直していきます。
- 求人情報の掲載：**
 Glassdoorの求人情報を、少数グループの求職者に届きやすい求人サイト(GlassdoorとIndeedを含む)に積極的に掲載していきます。
- 面接の実施要領：**
 採用面接を実施する役員、リクルーター、マネージャー、従業員にダイバーシティ研修を行い、面接がより公平かつインクルーシブになるよう努めます。
- 従業員グループとの接点を提供：**
 採用候補者がより職場や仕事への理解を深められるよう、さまざまな従業員グループと実際に会って対話できる機会を提供します。
- 採用ブランディングにおける多様性の推進：**
 Glassdoorのサイト上の自社プロフィールにダイバーシティに関するセクションを設け、自社のDEI推進状況や従業員が居場所を感じられる企業文化醸成への取り組みを発信していきます。

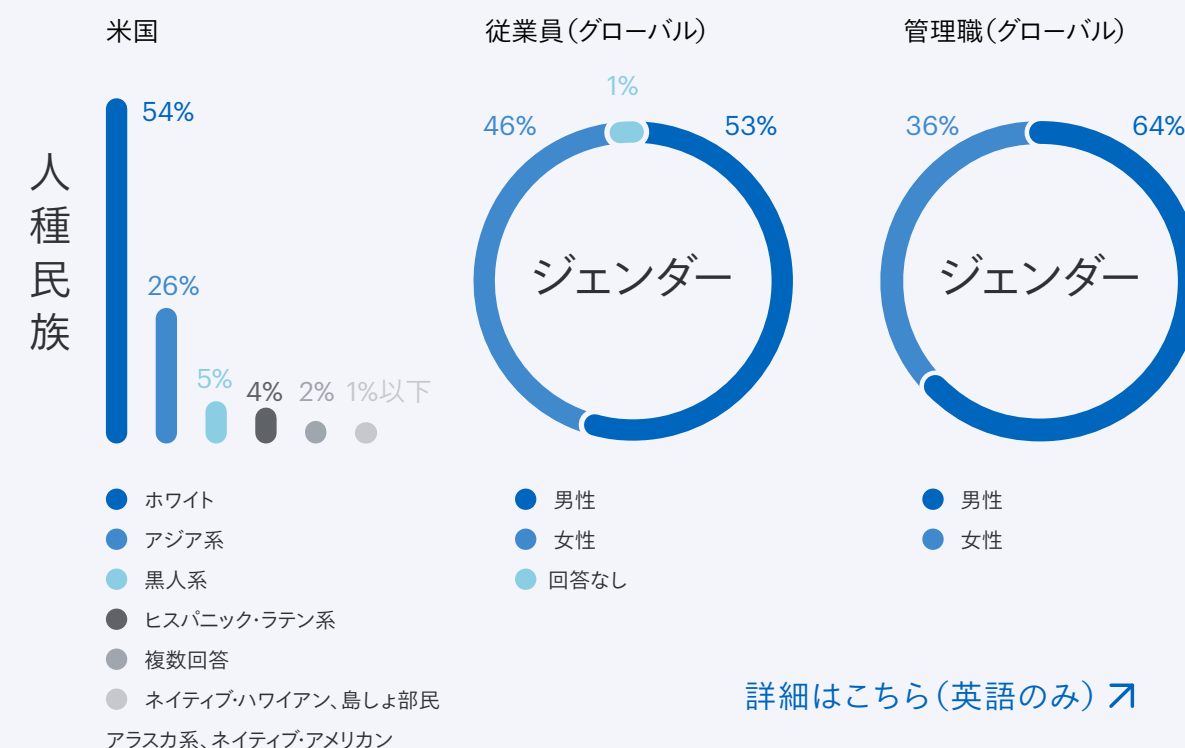
従業員グループ

職場のDEI推進にあたり、多様な趣旨に基づく従業員グループの設立を支援しています。各グループはそれぞれに特有な文化・経験を共有する場となっており、プロダクトの改善や労務ポリシーに多様な観点を取り入れることにも貢献しています。2021年6月時点では、700人近くの従業員の少なくとも約4割が何らかのグループに所属しています。

- BUILD：アフリカン・アメリカン系従業員のリーダーシップと発展
- DICE：DEI・コミュニティ・公平性協議会
- La Familia：ラテン系従業員のグループ
- Pride：LGBTQ+のグループ
- WinG：女性従業員のグループ
- GAIN：アジア系従業員のグループ
- ADEPT：障がい者向け教育・パートナーシップ・才能発掘の支援

GlassdoorのDEIの透明性に関するレポート

昨年、Glassdoorは透明性の推進が変化を起こすという信念のもと、あらゆる職場で**透明性がもたらされるよう働きかけることを宣言**(英語のみ)しました。職場における透明性の担保が推進されることにより、企業はより多くの情報を公開していくことになり、改善や変革に積極的に取り組んでいく流れを促すことにつながります。Glassdoorは、より多様かつ公平な社会と職場の実現に向けて使命感を持って取り組んでいく覚悟です。そして**昨年**(英語のみ)に引き続き、その取り組みをまずはGlassdoorの社内から始めてまいります。



[詳細はこちら\(英語のみ\)](#)

DEI推進に関する指標	2021年	2025年の目標
アフリカン・アメリカン(米国)	5%	8%
ラテン・アメリカ系(米国)	4%	10%
オセアニア系、ネイティブ・ハワイアン、アラスカ系、ネイティブ・アメリカン(米国)	1% 弱	1%
女性テクノロジー職(グローバル)	25%	33%
女性管理職(グローバル)	36%	50%
組織への帰属感(グローバル)	81%	78%以上

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共に、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。

また、企業クライアントに対して、SaaS (Software as a Service)ソリューション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。

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。

販促領域

住宅

住宅の売買・賃貸・リフォームに関する情報誌・情報サイト「SUUMO」などを発行・運営。また、新築マンションや注文住宅購入に関する相談カウンターサービスを提供。



美容

ヘアサロン・リラクゼーション&ビューティーサロンの情報を掲載した情報誌および検索・予約サイト「HotPepper Beauty」を発行・運営。個人ユーザーが美容師やネイリスト別の空き時間を検索できる機能などを提供。



結婚

自分らしい結婚を実現するためのブライダル情報誌・情報サイト「ゼクシィ」を通じて、さまざまなブライダルの形を提案。また、結婚式場選びに関する相談カウンターサービスを提供。



旅行

主に国内の宿・ツアー・周辺観光情報を掲載した情報誌および検索・予約サイト「じゃらん」を発行・運営。情報サイトでは、情報提供にとどまらず、宿泊予約までサポート。



飲食

飲食店の情報と割引クーポンを掲載した情報誌および検索・予約サイト「HotPepperグルメ」を発行・運営。予約サイトでは、即時予約サービスや来店予定者のスケジュール管理など多彩な機能を提供。



中古車

中古車を軸に車の購入、買い替えに関する情報誌・情報サイト「カーセンサー」を発行・運営。



進路・学習

学生・社会人のインターネット学習支援サービス「スタディサプリ」、ならびに高校生の進学情報に関する情報サイトを運営。



Air ビジネスツールズ

事業分野を問わず幅広い企業クライアントに提供するクラウドベースの業務・経営支援ソリューションを提供。



人材領域

国内人材募集

新卒向け就職情報サイト「リクナビ」、社会人向け転職情報サイト「リクナビNEXT」、アルバイトやパートなどの求人を掲載した情報誌・情報サイト「タウンワーク」などを発行・運営。また、人材紹介サービス「リクルートエージェント」を提供。



その他

国内における人材育成サービス関連事業や、アジアでの人材紹介サービスを提供。



メディア&ソリューションSBU長メッセージ

10年後、なくてはならない存在へ



きたむら よしひろ

北村 吉弘

常務執行役員

兼 メディア&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

「大事なことはだいたい漫画に描いてある」と幼少期から現在も日本の漫画をこよなく愛している

本当の目的と活動が生み出す価値 気づきを新しい価値へとつなげる

昨年まで私たちは、SBU統括会社と7つの事業会社としてメディア&ソリューション事業を展開していましたが、2021年4月より組織を統合。事業ノウハウや多様な人的資産を柔軟に組み合わせ、さらなる価値提供を実現する体制となりました。

その目的は、中小企業を中心とした日本中の企業クライアントの「不」(不満や不便、不安)の解消に他なりません。これまで同様、そしてこれまで以上にパワフルに、マッチングメディアと業務支援サービスを通じて、日本の労働生産性向上に寄与したい。そのために新体制でのスタートを切ったところです。

これまでメディア&ソリューションSBUでは、人材採用、不動産、進学、自動車、ウェディング、旅行、グルメ、美容などの領域で、社会変化・技術変化に合わせてながら個人ユーザーの行動・意思決定をサポートするサービスを提供してきました。近年では「Air ビジネスツールズ」を軸に、業態に関わらず企業経営や事業活動における業務時間・コストを軽減し、個人ユーザーの行動変化に合わせた事業展開をサポートしています。これら、バーティカルな事業領域で築いてきた多くの個人ユーザーと企業クライアントとの接点と、「Air ビジネスツールズ」といっ

た水平的な業務支援SaaS (Software as a Service)ソリューションを組み合わせ、より速く、より深く、業界のあらゆるお困りごとを解決していくことが、これからの私たちのミッションです。

コロナ禍によって私たちは、望むと望まざるとに関わらず、働き方などの社会的なシステムやライフスタイルを見直さざるを得なくなりました。しかしそのなかで、力強い変化の兆しも生まれています。商談や面談のオンライン化が進み、場所や時間の制約から解放された新しい出会いが増加していること。対面で行えることが制限されるなかで、人が提供すべき価値が見直され、テクノロジーの活用方法が洗練され、より本質的な業務に人々が向かえるようになりつつあること。

私は、この世の中で働く人全員が、価値を生み出す仕事に"のみ"集中できたなら、まだまだ社会は発展できると信じています。データやテクノロジーを活用して、本来のミッションに集中できるように仕事をシンプルにできれば、働いたり遊んだりする時間の使い方がより豊かな方向に変わっていけると信じています。

10年後の世界から見たとき、あらゆる産業の方々から、リクルートのサービスがあっただけでよかった、なくてはならないものだった、そう言ってもらえることを目指して。私たちは、新しい組織で、これまで以上に新しい価値の創造による社会への貢献を目指し、より多くの「まだ、ここにはない、出会い。」を世の中に提供していきます。

参考

[当社の組織再編に関するお知らせ](#)

[新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う対応について](#)

メディア&ソリューションSBUのストーリー

コロナ禍を共に乗り越え、未来へ踏み出す

新型コロナウイルス感染拡大への対応

リクルートグループでは、従業員が安心して働ける職場環境の整備に努めており、新型コロナウイルス感染症の早期収束に少しでも貢献するよう、さまざまな取り組みを進めています。

メディア&ソリューションSBUでは、2015年よりリモートワークを導入していましたが、感染症の拡大を受け、20年2月より速やかに全従業員に在宅勤務を推奨し、2021年

10月の非出勤率は全国平均で79%でした。また、2021年9月より、日本国内のグループ会社の従業員、派遣スタッフ、ビジネスパートナー、国内の派遣グループ会社*に所属する派遣スタッフ、そのご家族などを対象に職域ワクチン接種の機会を提供しました。

* (株)リクルートスタッフフィンガ、(株)スタッフサービス・ホールディングス

コレカラ会議

一人ひとりが、未来に向けて、前向きな一歩を踏み出せるように

就職、結婚、進学、住宅、自動車、旅行、飲食、美容、業務・経営支援などさまざまなサービスを展開しているリクルートは、企業や個人ユーザーの動向から見える社会変化を捉え、流行や消費トレンドに関する良い兆しを、毎年年末に「トレンド予測発表会」という場を設け、10年間継続で発信していました。コロナ禍により世界が猛スピードで変化し始めたことを受け、リクルートでは「流れに身を任せて未来を待つのではなく、未来へ自ら動き出せるように」という思いを込め、従来のトレンド予測からさらなる進化を目指しました。2020年10月より、リクルートが有する多様な領域を横断で俯瞰して社会の変化を掴み、より良い未来

に貢献する問題提起や提言を行う「コレカラ会議」という形でオンラインセミナーの開催などを通じて情報発信に取り組んでいます。



[詳細はこちら](#) ➔

教育現場と共に学びをもっと新しくする「スタディサプリ」



新型コロナウイルス感染対策のため、2020年3月より全国の教育機関は臨時休校に入りました。一部の学校ではオンライン

学習が取り入れられ、教員による動画の撮影や編集が行われていました。しかし生徒の反応を見ながら進めていた従来の授業とは違い、反応がわからない授業。果たして伝わるのか不安なまま、何度も撮影を繰り返し、教員たちは疲弊していました。

一方、生徒たちは、休校による学習の遅れに加えて、大学入試の大幅改訂を控えて情報不足による不安、進路決定のためのオープンキャンパスがないことへの戸惑いなどを抱え、解消する手段がないまま春を過ごしていました。

その年の6月、愛知県の全県立高校の生徒に、「スタディサプリ」のアカウントが配布され、生徒や保護者からは喜びの声が聞かれましたが、教員の多くは突然決まった民間サービスの導入に戸惑っていました。教育のICT化が日本でもっとも遅れていた愛知県では、それまでの3年間で「スタディサプリ」を導入していた学校は少なく、周囲に「スタディサプリ」に詳しい教員仲間も少なく、新しいサービスをどのように活用すればよいのか、教員たちはわからなかったのです。

こうした状況を受け「スタディサプリ」の営業担当は、全員が一丸となり教員の不安の解消ならびに現場の不を解消するための提案を行いました。

地道な活動の結果、次第に上手に活用できる教員が数名現れ、その教員に促され生徒も効果的に活用するという流れが生まれ始めました。例えば、教員が生徒の学習理解度

にあわせて、復習あるいは予習のための動画や課題を「スタディサプリ」上で指定する。「スタディサプリ」を持て余していた生徒も、自分に合ったコンテンツが分かることで学習が楽しくなる、という具合に。生徒からは「休校で遅れていた分を動画を見直すことで取り戻せた。学校の授業で受けて苦手だったところとか、理解がイマイチだというところを、再生ボタンを押すだけで何回でも見られるからすごくためになる」などの声が上がっています。

同時に、これまで宿題のプリントづくりや採点に追われていた教員は、その時間を生徒たちのコンディション把握や対話に振り向けることができるようになりました。営業担当は、上手に活用している教員のナレッジシェアを促進する活動にも注力しました。その結果、ICTに抵抗があった教員の理解も少しずつ進み、前向きな声が聞こえるように。「ICTの見方が変わった。これまでは自分の仕事がICTに奪われると思っていたが、「スタディサプリ」はむしろ自分たちを助けてくれる。補助教材としてうまく活用すれば、時間を創出でき、生徒の細かな異変に気付くことができるのだと知った」「16年間教員をしてきて、ある程度慣れで業務をしてきた部分もあったが、生徒と向き合う時間をつくることや生徒の基礎学力向上のためにもっとできることがあると気付かされた」。

生徒の学びのために導入された「スタディサプリ」は、教員の「仕事の仕方」も変えていったのです。

[詳細はこちら](#) ➔

メディア&ソリューションSBUのストーリー

Air ビジネスツールズ

AirREGI

[会計・POS]
売上や利益を可視化
いつでもどこでも売上や在庫を確認
軽減税率対応も簡単



AirREGI ハンディ

[注文管理]
注文・調理・配膳をカンタンにする
オーダーエントリーシステム



非接触でのおもてなしが可能に

2018年4月からサービスを提供している「Airレジハンディ」では、飲食店における注文から調理、配膳、会計までの一連の流れをサポートします。2020年7月には「セルフオーダー」という新機能をリリースしました。「セルフオーダー」は、お客様ご自身にWebブラウザから注文していただくストレスフリーな注文スタイルです。お客様は特別なアプリをダウンロードする必要なく、QRコード*を読み取るだけでご自身のスマホからカンタンに注文できます。「セルフオーダー」はカスタマー体験を向上させる機能として従来から検討を進めていましたが、コロナ禍における「店員とのやり取りを最小限にしたい」「店内備え付け端末を触りたくない」といった需要に応え、予定を3か月繰り上げて提供開始。導入した店舗

からは、「セルフオーダーのおかげで、本来やりたかったおもてなしに集中できるようになった」など、嬉しい反響も続々と届いています。

「Airレジハンディ」は「Airレジ」とも直接連携しており、会計もスムーズに行うことができます。2021年10月にはさらに、「セルフオーダー」でオンライン決済対応を開始。お客様は会計の列を待つことなく、ご自身のスマホからお席で支払いができるようになりました。

[詳細はこちら](#)

*QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です

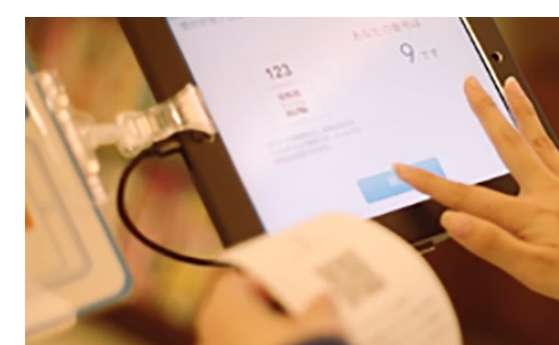
AirPAY

[決済]
さまざまなキャッシュレス決済を
1台の専用カードリーダーで完結



AirWAIT

[受付管理]
待ち時間短縮
病院などでの二次感染止



新たな生活様式でのサービス提供を より便利かつ安心に

クレジットカードやQRコード*などさまざまな決済方法に対して、iPadまたはiPhoneとカードリーダー1台で対応できる「Airペイ」もまた、コロナ禍での店舗運営に貢献しています。東京都早稲田のミニスーパー「こだわり商店」では、60代以上のお客様のキャッシュレス決済がコロナ禍以前に比べ倍増しました。これにより、現金を介した接触機会や会計時間・手間を減らすことができただけでなく、本来のサービスに集中できるようになったという声も。また、神奈川県「小谷医院」では、「Airウェイト」を活用してウェブサイト上でのオンライン受付

や待ち時間情報の公開、待合室での順番ディスプレイの設置を開始。患者さんがオンライン上でリアルタイムに受付可能な時間枠や待ち状況を確認できるため、待合室の混雑回避や、順番待ちのストレス緩和にも役立っています。

[「Airペイ」の関連動画はこちら](#)

*QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です

メディア&ソリューションSBUのストーリー

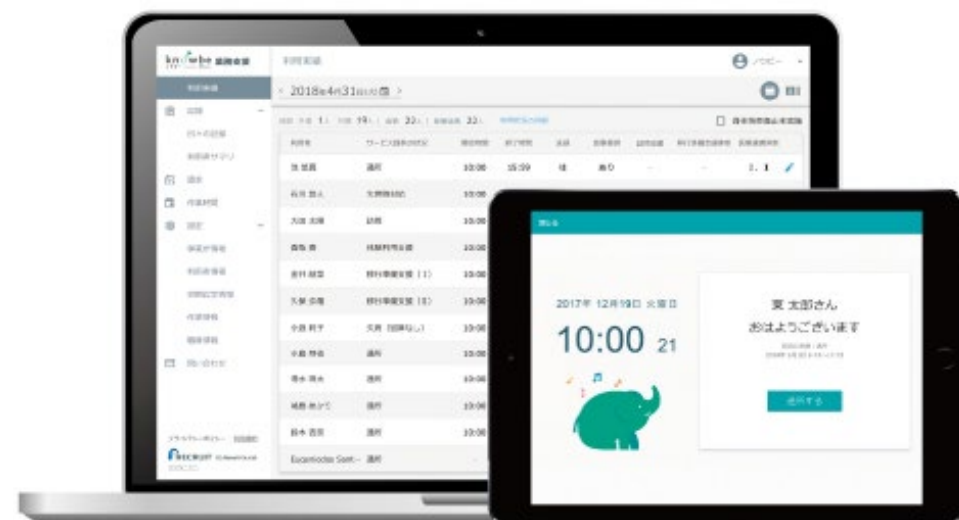
すべての人に、自分らしい仕事に
出会う機会を

「knowbe(ノウビー)」

「knowbe」は、障がい者の就業支援DX(Digital Transformation)として学習コンテンツの配信から始まりました。しかし、障がい者福祉施設で働く職員の方が多忙で手が回らないことが本質的な課題と気づき、業務支援SaaS(Software as a Service)の開発・提供へ業態変更しました。これにより、職員の方が本来やるべき仕事に向き合う時間が増え、障がい者の就業支援にも貢献しています。

「障がい者総合支援法」のもと報酬計算や請求業務などを行う必要があるため、職員の業務負荷は非常に大きいです。「knowbe」は、各業務における利用者・実績・記録などの情報を一元管理し、ワンクリックで「請求」「記録」「工賃・給与計算」に関する書類を自動作成できる仕組みを提供しています。

[詳細はこちら](#) ➔



「からだ測定」

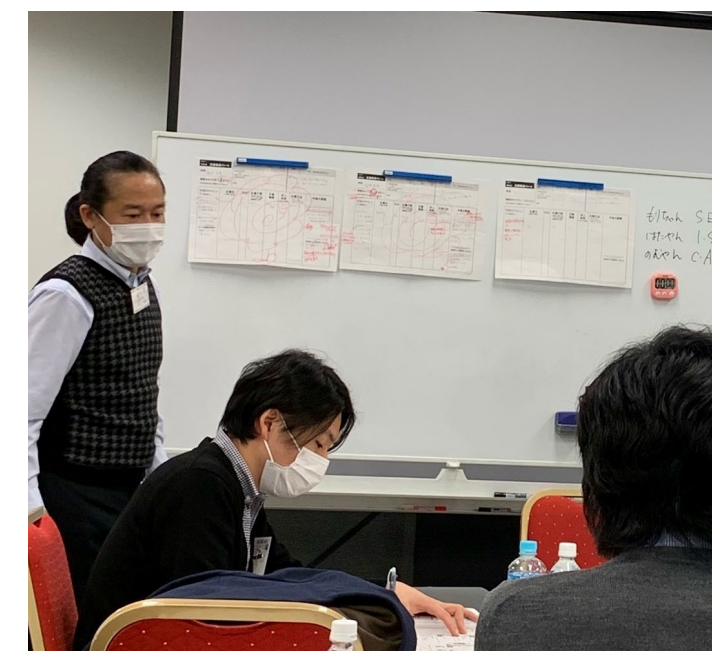
年齢への偏見、就業への不安、仕事内容や働き方のミスマッチが原因で、働くことを諦めているシニアをサポート。個人の体力・処理力・個性などを測定し、可視化することで、一人ひとりに合った就労を支援するサービスです。これまでに、全国103か所で「からだ測定会」を実施しています(2021年11月時点)。

[詳細はこちら](#) ➔

「WORK FIT(ワークフィット)」

すべての人が自分らしく“WORK”を見つけるための、就労支援・キャリア教育プログラムなどを大学生、若年層無就業者、少年院・児童養護施設等に提供しています。2020年からは、対面だけでなくオンラインのプログラムも開始し、大学・提携団体での実施に向けた運営サポートも行っています。2011年に開始し、これまでに約3.4万人が受講しました(2021年3月時点)。

[詳細はこちら](#) ➔



メディア&ソリューションSBUのストーリー

人材マネジメントの取り組み： 価値創造を促す仕組み・仕掛け



イノベティブなアイデアを提案できる 「Ring」と「Ring Dash」

新規事業提案制度「Ring」および「Ring Dash」。そのルーツは1982年に始まった業務密着型の活動成果発表会にさかのぼります。1990年からは、通常業務の垣根を越えたチームングとアイデアを歓迎する新規事業起案に特化したイベントとなり、「ゼクシィ」「スタディサプリ」といった事業・サービスもこれをきっかけに誕生しました。IT化に舵を切った2015年には、それまでの年に1度のイベントから、毎月のピッチコンテストにモデルチェンジ。2018年には再び年に1度に

戻り、仲間探しのためのワークショップやツールの整備、インキュベーションのための役職者のサポート強化、起案だけでなく応援や協力の形で多くの従業員が参加できる仕組みの導入など、従業員の起業家精神を鼓舞する仕組みとして、常に進化を続けています。2021年度は964件起案され、複数のアイデアが実現に向けて準備段階に入っています。

[詳細はこちら](#) ➤

日々のイノベーションを 讃え合う「FORUM」

「Ring」が非日常的なアイデアを磨く機会であるのに対し、業務のなかで発見した課題をイノベティブな手法で解決したベストプラクティスを讃えるのが「FORUM」です。リクルートは創業当時から、ベストプラクティスをプロセス含めて従業員同士で共有し、互いに高め合う文化を大切にしてきました。2008年、営業職が担当事業を越えてプレゼン形式でナレッジ

共有を行う「TOP GUN AWARD」がスタート。2015年からは、エンジニア職、経営スタッフ職、事業開発職も加え、「FORUM」として4部門制に拡大しました。約3万人の従業員の中から、毎年各部門から10組が選出されています。加えてエンジニア部門では、Indeedからもプレゼンターを招き、グループ全体でのナレッジの交流を図っています。



多様な人材が、より柔軟に、創造性を 発揮して働くための人事制度改訂

株式会社リクルートでは、2021年4月の会社統合にあわせて国内の従業員を対象に新しい働き方を支える人事制度を導入しました。リクルートにとって価値創造の源泉は「人」であり、そのため創業以来「個の尊重」に基づく制度設計を行ってきました。今般の制度改訂は、より多様な背景を持つ個人とチームが、これまで以上に自律的に生産性高く創造性を発揮できるよう、より柔軟に働き方を選べる制度へと進化することを目指しています。具体的なポイントは以下の3点です。

1. 雇用形態・理由・回数を問わないリモートワークを全社に導入（一部職種を除く）
2. 年間所定労働時間と給与は変えず休日を増加。年間休日が145日に（年間平均で週休約3日に相当）
3. 特定の要件や属性に偏らない休暇・休職制度への変更

一人ひとりが働き方・休み方をより自律的に選べる新たな制度のもと、従来のグループ会社・事業領域、社内外の垣根を越えて、より多様な背景・視点を持つ人材による協働・協創を加速させ、より大きな価値を社会に還元することを目指します。

[詳細はこちら](#) ➤

メディア&ソリューションSBUのストーリー

DEI推進に向けた取り組み



かしわむら みお

柏村 美生

株式会社リクルートホールディングス
執行役員 (PR)

株式会社リクルート
執行役員 (人事・PR・サステナビリティ)

Inside Out

趣味は湯めぐり。平日は地元の銭湯 (1回480円) に足繫く通い、休暇では源泉かけ流しを求めて日本各地をさすらう

グループ横断で日本社会の「不」と向き合い、多様性を武器に新たな価値を提供し続ける

リクルートグループのバリューズでもある「個の尊重」は、私たちが創業間もないころからずっと大切にしてきた価値観です。従業員一人ひとりの個の可能性に期待し合い、可能性を信じ、思いや自発性が引き出されることでイノベーションを生む、それが私たちの唯一無二のサバイバルメカニズムです。私たちは今、この不変の価値観をベースに、次の未来を見据えたさらなる「多様性」の推進に向けて自らをバージョンアップさせなければならないと感じています。

日本社会は世界のなかでも最速で少子高齢化が進んでおり、労働力人口の減少による人手不足が既に深刻な社会課題となっています。この傾向がすぐに改善することは難しく、女性をはじめ多様な人材がもっと社会で活躍できるようにすることが持続可能な未来へのカギを握っています。しかし、男女格差の国際研究が示す通り、日本では女性が活躍しにくい状況が長い間続いています。

特にビジネスの世界においては、いわゆる「年功序列」や「新卒一括採用」といった日本固有の労働慣行を背景に、職務や役割の要件が広くあいまいであることから、人材の流動化が進みづらく、

組織風土に同質化が起こりやすい構造でもあります。過去の慣習を基に固定化したリーダーの役割や要件を、多様性を武器に新たな事業を推し進めていくものに大きく変化させていくことが重要だと考えており、自社にとどまらずステークホルダーと刺激し合うことで、労働市場全体へポジティブな影響を出していきたいと考えています。

まずは人口の約半数を占める女性が一定数参画し、活躍できることが多様性の第一歩だと考えます。女性が活躍できない社会では、外国人や障がい者、シニア人材、LGBTQ+の方々や、多様な経験や視点を持つ人材が活躍することは難しいでしょう。リクルートが10年後の未来も社会にとって価値あるプロダクトやサービスを提供し続けるには、多様な価値観を持つ人々が自分らしさを発揮しながら、チームで協働・協創して働ける環境づくりが不可欠です。

メディア&ソリューションSBUでは、誰もが属性に関わらず活躍できる環境を整えるために、2006年にダイバーシティ&インクルージョンの専任組織を発足し、まずは女性を主な対象として、さまざまな両立支援の施策を推進してきました。近年では

マネジメントサイドへの教育や、男性従業員も積極的に育児休暇を取得するなど、育児・介護等のライフステージの変化や個々のライフスタイルに合わせて誰もが活躍できる環境づくりを一層進めています。女性の管理職は2021年4月現在で3割近くまで伸長していますが、2030年度のグループ目標であるジェンダーパリティの達成にはまだまだこれからです。私たちは、メディア&ソリューションSBUだけでなく、HRテクノロジーSBUや人材派遣SBUの日本を拠点とする各事業会社とも連携し、グループ横断で日本社会の「不」と向き合い、一人ひとりが自分らしさを大切にしながら、それぞれの働き方や生き方をもっと自由に選べる社会を実現していきたいと考えています。

若い世代を見ると、日本社会も変化の兆しに溢れています。多様な価値観を認め合える文化が企業や組織に本気で根づいているか、コロナ禍を経験した今、社会から一層注視されています。私たちはこれからも「個の尊重」をベースに未来へのバージョンアップを繰り返しながら、多様性を武器に、新たな価値を社会に提供し続けていきたいと思えます。

メディア&ソリューションSBUのストーリー

DEIの推進：「個」の成長・活躍を支援

女性の意識醸成

「Career Cafe 28」

仕事とプライベートの両立に悩む28歳前後の若手女性従業員に向けて、いつライフイベントが起きても自分らしく活躍する「前倒しのキャリア®構築」方法を学ぶ「Career Cafe 28」研修を実施しています。2012年の開始から、これまで累計1,000人以上の女性が参加し、自らのキャリアを前向きに考えるきっかけとなっています。



マネジメントサイドへの教育

VRを活用したDEI研修

多様化する従業員の属性やライフスタイルを深く理解するツールとして、バーチャルリアリティ(VR)動画を活用した体験型研修を開発しています。第1弾は「育児と仕事の両立」をテーマとし、メンバーの両立に関する悩みや課題に、当事者意識を持って向き合える管理職の育成に取り組んでいます。

Career Cafe 28 BOSS

今後ライフイベントの節目を迎える女性従業員の上長(管理職)を主な対象に、2015年からマネジメント研修「Career Cafe 28 BOSS」を実施しています。研修では、経営戦略における女性活躍推進の意義や、女性メンバーの成長を加速させるために現場で実践できるマネジメントなどを、外部講師から学びます。2015年の開始から、これまで累計920名以上の管理職が参加しており、「女性の能力を引き出すコミュニケーションについて、学んだことをすぐに実践した。マネジメントで大事にすべきことを学べたので全管理職に受けてほしい」などの声が寄せられています。



メディア&ソリューションSBUのストーリー

DEIの推進：多様な「個」が活躍できる環境づくり



働き方・両立支援

「個」に焦点を当てた両立支援

多様な「個」が活躍できる環境を整えるため両立支援に注力しています。なかでも育児・介護などの知識を学び、当事者同士が交流できる場をつくるためのイベントを開催しています。2020年度は、通算33回すべてをオンラインにて開催し、延べ4,500人が参加しました。また、従業員（契約社員を含む）は、男女問わず、基本的に子どもが12歳まで、最大40日の出産育児休暇が取得できるなど、両立支援の制度も整えています。

保活相談窓口

近年、首都圏を中心に高まる保育園入園活動（保活）の支援ニーズに対し、企業提携保育園に加えて、保活相談窓口「保活のミカタ」（写真上）を設置しています。自治体ごとに異なる保育園入園ルールを把握した人事スタッフが、ライフスタイルや復職時期などの希望に合わせた最適な保活方法を提案するなど、従業員が安心して復職できる環境づくりに取り組んでいます。



LGBTQ+への理解促進と働きやすい環境づくり

LGBTQ+をはじめとするセクシュアル・マイノリティへの理解促進のため、全従業員を対象にeラーニングを実施し、現在2万人弱の従業員が受講しています。また受講後に、5,000名以上がLGBTQ+のことを理解・支援し、行動するALLY（アライ）として表明しました。ALLYを表明した従業員には、ALLYキーホルダー（写真下）を配布しています。また、同性パートナーも配偶者として福利厚生を適用する他、相談窓口の設置など、働きやすい環境づくりにも取り組んでいます。その結果、企業や団体の取り組みの評価指標である「PRIDE指標」において、4年連続で最高評価のゴールドを受賞しました。



メディア&ソリューションSBUのストーリー

持続可能な社会と地球環境のために

パーソナルデータの保護

「パーソナルデータ指針」に基づき、ユーザーへの分かりやすさを追求した「プライバシーセンター」を公開

メディア&ソリューションSBU(M&S SBU)では、人材・販促の双方のサービス提供を行うにあたり、パーソナルデータを活用しています。2019年の「リクナビDMPフォロー」サービスを巡る問題では、個人情報同意取得が正しく行われていない実態が明らかとなり、個人ユーザーの方々をはじめとした多くの方にご迷惑をおかけしました(同サービスは2019年8月4日に廃止済み)。M&S SBUでは、この事態を重く受け止め、再発防止に努めてきました。その一つとして、2020年4月にはデータの取り扱いや活用に関する「[パーソナルデータ指針](#)」を公開。また、この指針にもとづき、個人ユーザーの方々にプライバシーに関する考え方や取り組みをわかりやすく説明するために「[プライバシーセンター](#)」を設置しました。個人ユーザーの方々のご要望に寄り添いながらプライバシーの保護を徹底し、より良いサービスの提供に努めてまいります。

[詳細はこちら](#) ➔



アスリートの支援

「パラリング」

「パラリング」は「パラダイムシフト(考え方の変化)」と「リング(輪)」の造語で、障がいの有無にかかわらず一人ひとりが活躍できる社会の実現を目指した取り組みを行っています。例えば、共生社会の実現に向けた小学生向けオンライン教育コンテンツの無償提供や、アスリートの視点で撮影されたパラスポーツ疑似体験VR(360°)動画の制作など、障がい者理解を広めるため、さまざまな活動を実施しています。

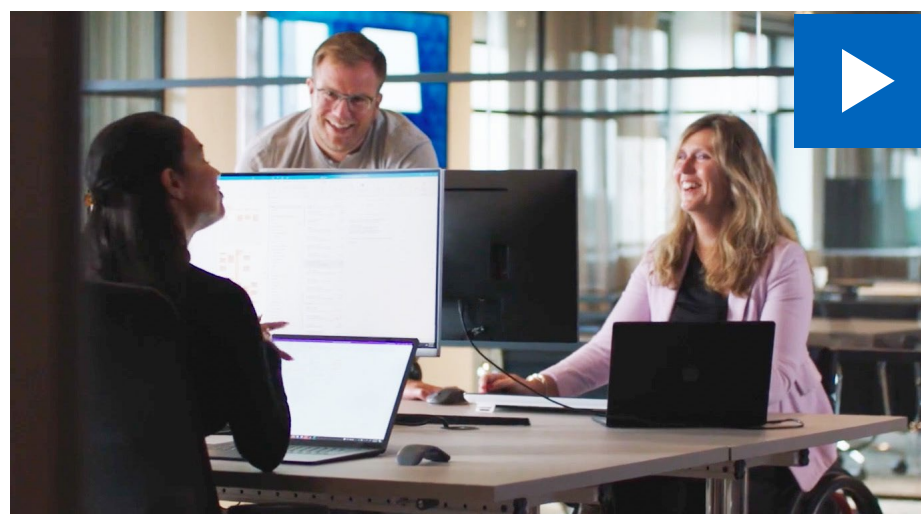
[詳細はこちら](#) ➔

環境保全

地球環境・地域社会との共生

「Kudanzaka Sustainable Project」は、築61年の築古ビルを壊さず、デザインとテクノロジーの力で息を吹き込み、新しいオフィスの形を提案したプロジェクトです。例えば、丁寧に作られた内階段やサイン等、ビンテージビルの魅力的な設備はそのまま活用。壁やOA床などの構築を抑え、環境負荷となる資材の利用や廃棄を最小限にとどめました。また、古くから愛されてきた外観は変えずに景観を維持し、地域への配慮やつながりも大事にしました。地球環境・地域社会との共生を、今後も大切に取り組んでいきます。





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
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、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、日本における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において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、米国南東部におけるこれらの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

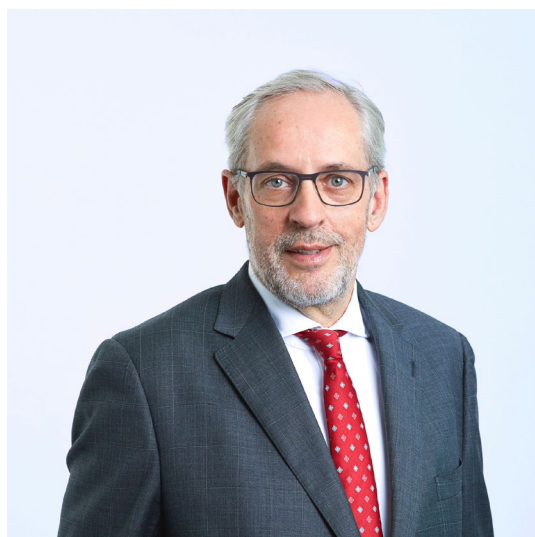
欧州においては、ベルギー、フランス、ドイツ、オランダ、イギリスなど主に欧州北西部の国・地域において人材派遣事業を展開しています。Start People、Unique、Secretary Plus、Bright Plus、USG Professionals、Advantage Resourcingなどの主要ブランドにおいて、各地域の強力なネットワークを構築し、求職者と企業クライアントにサービスを提供しています。

豪州

RGF Staffing APEJ(旧:Chandler Macleod Group)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。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。Aurion、ahs hospitality、Chandler Macleod、Peoplebank、Vivir Healthcareなどのブランドで事業展開をしています。

人材派遣SBU長メッセージ

多様な就業機会の提供を通じて
より健やかで豊かな未来を共に創る



ロブ ザンドベルヘン
Rob Zandbergen

常務執行役員
人材派遣事業担当 兼
RGF Staffing B.V. CEO

Inside Out

オランダ王立陸軍士官学校に所属していたころ、1,500・3,000メートル、3,000メートル障害物競争のアスリートとして数々の賞を獲得。国を代表するレベルでした

私たちは、多種多様な人々に仕事を提供し、仕事を通じて人生を豊かにする機会を提供しています。多くの人にとってより良い人生を送るために仕事を持つことはもちろん重要ですが、その前提に健康と幸福があることは言うまでもありません。コロナ禍で、私たちはこの2つをこれまで以上に重視し、向き合うようになりました。

このコロナ禍において、多くの人々が失業や雇用不安を経験しました。そして私たちは、失業してしまった人々にできるだけ速く新しい仕事を提供することに重点を置いてきました。まず優先されるべきは、衣食住を支えるための仕事の機会を提供することです。しかし、私たちの提供すべき価値を、単なる仕事探しの手伝いに留めるつもりはありません。さらにその先を目指し、人々が活躍し、良いキャリアを築き、人生を豊かなものにするための支援をしていきたいと考えています。

例えば、RGF Staffing the Netherlands*では、オランダ公衆衛生局が全国各地で運営する新型コロナウイルス予防接種会場に対して、これまでに10,000人以上を派遣しました。その中には、コロナ禍で職を失った飲食業や旅行業の方々も含まれます。私たちは、各々の専門知識を活かし、かつトレーニングを受け、ウイルスと戦う社会に貢献しようとする人々を全力でサポートしてきました。

* USG People the Netherlandsから改名

日本では、スタッフサービスが、外国人派遣スタッフをより細やかにサポートできるよう、英語、ポルトガル語のチャットボットを導入しました。コロナ禍で刻々と変化する就業規則にどう対応したらよいのか、相談したくてもできないスタッフが大勢いました。この新しいチャットボットによって、オンラインで簡単に必要な情報にアクセスできるようになり、外国人派遣スタッフは自分たちの仕事に集中できるようになったのです。

これらコロナ禍関連のサービスに加えて、私たちは地域社会全体に貢献する活動にも積極的に取り組んでいます。昨年は、マイノリティグループへのメンタリングプログラムの提供、LGBTQ+チャリティへの募金、各地域の学校へのキャリア形成支援活動など、幅広い活動を行いました。

RGF Staffingでは、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)を重視しています。社内では各国の役員を集めたワークショップの開催や、従業員主導のワーキンググループを通じてDEIを促進しています。世界各地のグループ企業では月例のラウンドテーブルが開催され、人材派遣SBU内の良い事例やアイデアを共有し、DEI目標の実現のために、役員と従業員が一致団結して議論を進めている状況です。こうした活動は、今後もさらに加速させていきます。

私は、人材派遣SBUの従業員が、一人でも多くの人が快適な生活を送るための仕事を得られるよう、日々情熱を持って仕事に取り組んでいることに誇りを持っています。コロナ禍でのさまざまなチャレンジによって、私たちは、これまで以上の創造性と思いやりを持って、考え、働き、協働できる集団になったと感じています。

しかし、私たちにはまだまだやるべきことがたくさんあります。特に足元では、仕事の確保すら困難なケースが現実にあります。自分に合った仕事を見つけるのに苦労し続けている人々がいることを忘れる日はありません。だからこそ、私たちは自分たちの責任を真摯に受け止め、一人でも多くの人が健康で幸福な生活を送れるような仕事に結び付けていきたいと思っています。

人材派遣SBUのストーリー

人材マネジメントの取り組み

権限移譲を促し、 成果を最大化する 「ユニット経営」の実践

人材派遣SBUは、世界のさまざまな国・地域に事業拠点を有しています。人材派遣事業の成功のカギは、地域のニーズに合わせたサービスを提供することです。そこで、「ユニット経営」と呼ばれる、現地の顧客ニーズや市場状況に精通した各組織が、それぞれの深い知見に基づき柔軟に意思決定を行える経営手法を導入しています。

「ユニット経営」では、サービスを提供する市場単位に合わせて、事業組織を分割し、ユニット化します。そして、権限移譲されたユニットの長が、自分のユニットを独立した会社のように運営します。

ユニットごとの自由裁量を促すことで責任者の当事者意識を高め、スピーディで質の高い意思決定を促進する仕組みです。これにより、各ユニットが市場に最適な戦略を立案・実行することができ、成果の最大化を実現しています。

各ユニットの実行施策は、スピーディに全体戦略とアラインされます。また、グローバル共通の課題とその対策については、ナレッジとしてSBU内で共有。これによりユニットの生産性と収益性が向上し、SBU全体での生産性向上が実現するのです。

CEO

会社のEBITDAマージンを改善



ユニット長

各ユニットのEBITDAマージンを改善



ステップ

1. サービスを提供する市場単位に合わせて、事業組織をユニット化
2. ユニット長に権限委譲

高い透明性

- ユニット単位でPL(損益計算書)を作成
- 各ユニットのPL/KPI(重要業績評価指標)を全社に共有

効果

1. 生産性の持続的な改善
 - さまざまなタスクの優先順位を明確化
 - 個々の継続的な努力により目標を達成
 - ユニット内の個々人のモチベーションの向上
2. 人材育成・保持
3. 環境変化に対応する能力

人材派遣SBUのストーリー

すべての働く人々の、
心と身体の健康を守るために



[詳細はこちら](#)

新型コロナウイルスのワクチン接種会場への人材派遣

RGF Staffing the Netherlands

アルメア オランダ

リクルートグループがオランダで運営する人材派遣会社のRGF Staffing the Netherlands(旧:USG People the Netherlands)は、オランダの保健所が運営する新型コロナウイルスのワクチン接種会場向けの人材派遣を行いました。感染拡大が続くなか、PCR検査や接触追跡調査員も含めて、短期間で1万人以上のスタッフ派遣を実現しました。

ワクチン接種を実施することができるのは、医療従事業務の経験を持つ人材に限られるため、対象となる人材を急いで集めたうえで訓練を実施し、現場に派遣する必要がありました。また、会場を運営する監督者の派遣も重要です。オランダ全土からのこうしたニーズに応えるために、RGF Staffing the Netherlandsは会場ごとの委託

医療従事者の数、資格を持っているスタッフや追加のトレーニングが必要なスタッフの数、派遣可能な人材、スタッフが必要な会場などの情報を一元的に管理するデータベースを作成しました。RGF Staffing the Netherlandsは、スタッフの派遣や現場で働くスタッフへのきめ細やかな支援を通じて、オランダ各地域に貢献していきます。

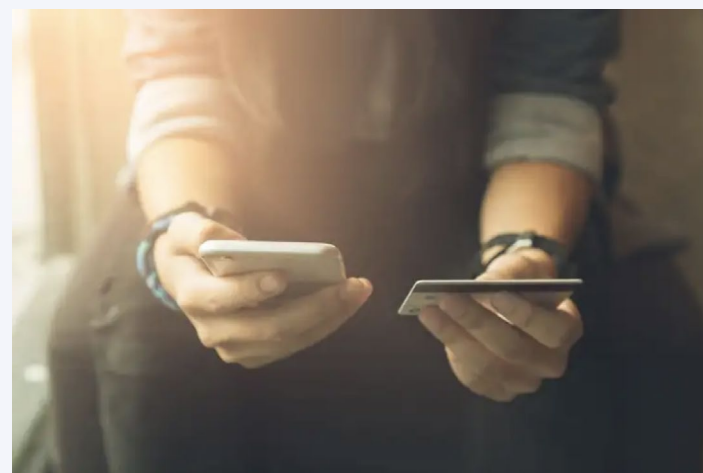
柔軟な給与支払いシステムで、 経済的な安心を

Staffmark Group

シンシナティ 米国

家計のやりくりは多くの人にとってストレスであり、不安の種です。食費や保育料など不可欠な生活費の工面に労する人もいれば、給料日前の急な出費が重なり、短期ローンを利用せざるを得ないケースもあります。米国を拠点とする人材派遣会社のStaffmark Groupでは、派遣スタッフの経済的な安定を確保することの重要性を認識し、ある取り組みを始めました。

Staffmark Groupは米国のフィンテック企業DailyPayと提携し、モバイルアプリを利用して、当日までに得た給与にアクセスできるようにしました。平均的な給与の引き出し額は1回あたり77



ドル(約8,200円)です。Staffmark Groupの調査によると、その用途は、薬やオムツといった生活必需品の購入や、通勤に必要なガソリン代など、必要不可欠な日用品の購入でした。このソリューションは派遣スタッフの経済面に大きな恩恵をもたらし、困難な状況のなかでも派遣スタッフがその人らしい生活を送り続けることに寄与しました。

[詳細はこちら](#)

日本における派遣スタッフの テレワーク導入を推進

リクルートスタッフィング

東京 日本

リクルートスタッフィングのスマートワーク推進室の室長として、多様な働き方を提案する平田朗子が、2019年以降に注力して取り組んでいるのが、派遣スタッフへのテレワーク導入の推進です。はじめは、法務部の清水美智子らと、同社の新規事業提案制度「Workstyle Maker's SEEDS 2018」に「テレワーク派遣」を起案したことでした。同社の調査によると、当時テレワークを導入している企業は現在ほど多くなく、そのなかでも派遣スタッフのテレワーク実施率は低い状態でした。しかし、コロナ禍で「テレワーク派遣」への注目が高まるなか、平田は現場の営業担当と共に「テレワーク派遣」の導入を検討する企業を地道に後押しし続けてきました。



一人ひとりの働く可能性を広げたいという平田の思いと、テレワーク導入によって働き続けられた派遣スタッフの声は、こちらをご覧ください。

人材派遣SBUのストーリー

誰もが誇りを持って働ける社会の実現へ



スキル、自信、そして共栄できる 未来の獲得へ。豪先住民と共に

Chandler Macleod

ビクトリア 豪州

オーストラリアでは、先住民は非先住民に比べ継続的な仕事の確保が困難だと言われています。先住民の失業率は非先住民の実に2.7倍にも上るのです。

この問題に立ち向かうため、Chandler Macleodは企業クライアントと協力してプログラムを策定し、これら諸問題の長期的な解決策を打ち出しました。このプログラムでは、参加者は雇用機会を得るだけでなく、就業前にトレーニングも受けることができます。参加者に紹介される仕事は、地域社会のニーズと、企業クライアントの戦略的目標を同時に満たすものです。

Chandler Macleodの取り組みは、地域コミュニティ、企業クライアント、そしてChandler Macleodの三方に利益をもたらしました。しかし、チームの仕事はまだ終わっていません。現在の目標は、ビクトリア州とニューサウスウェールズ州から、自社が事業を展開しているすべての州にプログラムを拡大することです。

[詳細はこちら](#) ➔

インクルーシブな雇用環境で 個人の独立を推進

スタッフサービスグループ

東京 日本

障がいのある方々にとって、多くの場合、就職活動をすることや働き続けることは困難を伴います。スタッフサービス・クラウドワークは、通勤が困難な重度の障がいがあっても、在宅で就業できるように工夫した就労環境を整えています。例えば、個人にノルマを設定せず、1日3回のチームミーティングを行いながら、お互いに助け合い、チーム単位で業務目標の達成を目指す仕組みを採用しています。

約330名の「クラウドクルー」たちが、働くことの「楽しさ」や、社会参画の「誇らしさ」を感じている姿を、ぜひ動画をご覧ください。



人材派遣SBUのストーリー

DEIの推進：一人ひとりの活躍を支援し、誰もが輝ける世界へ



ダイアナ マギルセン

Diana Magielsen

マネージングディレクター

Unique the Netherlands

どの企業も優秀な人材を採用したいと考えていますが、求職者にとってunconscious bias、つまり無意識のバイアス(偏見)が職探しの壁となることがあります。求職者の個人情報(氏名、年齢、性別、住所など)が採用担当者の印象に影響を与え、その人が持つスキルや経験が見落とされてしまうこともあります。

無意識のバイアスは労働力の多様性を損ない、社会的バイアスを生み続けます。採用時のバイアスを取り除き、求職者・雇用者双方の悪影響を軽減するために、「Week of the Anonymous CV(匿名履歴書週間)」というプロジェクトを発足させました。

このプロジェクトの期間は、採用担当者が年齢、性別、住所、日付、氏名で求職者を評価しないよう、履歴書からそれらの情報

を削除します。採用担当者は、求職者の表面的な要素ではなくスキルや能力に基づいて職務への適否を判断することになります。

クライアント企業の中には、プロジェクトの主旨に完全には賛同いただけず、やはり求職者の情報は全部見せてほしいというケースもありましたが、ほとんどの企業の方々には本プロジェクトに関心を寄せていただき、バイアスの可能性を排した採用活動の結果にもご満足いただきました。求職者の応募数も大幅に増加し、当初は就職活動に苦戦していた多くの方々が採用されました。この前例のないプロジェクトは成功裏に終わり、オランダの3つの都市(アムステルダム、ハーグ、ロッテルダム)が自治体の採用プロセスに匿名性を取り入れることも決まりました。

企業は雇用における無意識のバイアスをなくし、多様性と包摂性を優先する文化を醸成することで、優秀な従業員を獲得することができます。私たちは、このプロジェクトの輪をさらに広げながら企業名同様「ユニーク」な観点で取り組みを継続し、よりよい雇用慣行と雇用機会の平等の実現を目指していきたいと考えています。

Inside Out

週末のほとんどをボランティア活動にあて、人口約4,000人の小さな町の隅々までパワフルに飛び回っているそう

「未経験から事務職のプロになれる」 ミラエールが社会に与えるインパクト

スタッフサービスグループ

東京 日本

企業から事務職の方の派遣の要望がある場合、これまではすでに事務職での就業経験のある人が派遣されるケースがほとんどでした。これに対し人材派遣SBUが取り組んでいるのが事務職の常用型派遣「ミラエール」を通じて、スキルアップ研修とキャリア開発講座を提供し、事務職の経験が豊富でない人たちの長期的なキャリア形成を支援することです。OAスキルやビジネスマナーを習得できる入社前研修だけでなく、有給の出産・育児休暇や育児休業など、福利厚生も充実させています。

ミラエールはワーキングマザーやその他就職時に不利な立場に置かれやすい方々にも業務に必要なスキルアップ研修を提供し、より生活に無理が生じない仕事に就けるよう、従来の派遣社員の枠組みを超えてキャリア形成を支援するための継続的な雇用を提供してきました。ミラエールの利用者は6,000人を超えており(2021年9月末)、サービス利用者の仕事や生活に対する満足度調査では、良い結果が示されています。

[詳細はこちら](#)

人材派遣SBUのストーリー

DEIの推進：多様な「個」の持つ異なる力を
合わせ、より豊かな社会へ



ニューロダイバーシティに 富んだ人材への支援

Peoplebank
キャンベラ 豪州

対象に、ASDを持つ従業員の受け入れ方法やサポートについての研修が提供されます。

このプログラムを利用して、既に35名のASDを持つ方々がフルタイムの仕事に就きました。ソフトウェアテスト、データサイエンス、サイバーセキュリティ、システム監視など、主に技術関連職で活躍しています。これからも本プログラムを通じて、一人ひとりの活躍の幅を広げていきます。

[詳細はこちら\(英語のみ\)](#) ➤

Peoplebankは、神経学的な違いを持つ候補者の雇用機会の拡大にコミットしています。「ニューロダイバーシティ(脳・神経の多様性)」とは、ASD(自閉症スペクトラム症、アスペルガー症候群)や失読症などの神経学的な違いは、考え方の多様性を促進するという概念です。オーストラリアの職場におけるニューロダイバーシティを推進するために、Peoplebankは、ASDを持つ候補者が適切な仕事を探す支援プログラムを開発する目的で、Specialisterneと提携しました。求職者は、精緻に設計された4週間の適性検査をはじめに受け、それぞれの能力に合った職場に就きます。その後、メンタルヘルスの専門家による研修を受けます。また、このプログラムでは、管理職全員と従業員を



若者の就職を支援

Start People, ASA and CSI Companies

若年層の失業率が高いヨーロッパにおいて、RGF Staffing France(旧:USG People France)のグループ会社Start PeopleとRGF Staffing the Netherlandsのグループ会社ASAは、労働市場から離れていた若者が仕事に就く支援として、コミュニケーションスキル・対人スキルなどを向上させるためのワークショップや就職面接トレーニングを行っています。

一方、米国に拠点を置くCSI Companiesは地元の大学や高校と提携して、将来的にテクノロジーの分野で活躍する有色人種の子どもの数を増やすための支援を行いました。この取り組みは、人材派遣SBUにおけるリーダー層の人材育成プログラムである「CEOチャレンジ」という制度のなかで起案され、トップに選ばれたアイデアをもとに始まりました。

[詳細はこちら\(英語のみ\)](#) ➤

人材派遣SBUのストーリー

DEIの推進：一人ひとりの活躍を支援し、誰もが輝ける世界へ

外国籍候補者への支援

RGF Staffing Germany、テクノ・サービス(日本)

RGF Staffing Germany(旧:USG People Germany)とテクノ・サービスでは、外国籍候補者・派遣スタッフが安心して働ける支援を行っています。例えば、社内にそれぞれの母国語を話す担当者を採用し、就業サポートを実施しています。また求人情報の提供や就業後のフォローアップだけでなく、契約書の翻訳、確定申告など、さまざまな面でのサポートも提供しています。



PRIDE指標

リクルートスタッフィング

東京 日本

リクルートスタッフィングは、work with Pride(ワーク・ウィズ・プライド)が策定した、企業のLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティ(性的少数者)への取り組みを評価する「PRIDE指標2021」において、2年連続でゴールドを受賞しました。

2021年3月末より、当社に登録している派遣スタッフの方が受講できる無料研修のコンテンツとして、WEB動画研修「LGBTQ+を知ろう」を提供。当社と雇用関係にある従業員および派遣スタッフの方だけでなく、100万人を超える登録スタッフの方々も、研修を受講できるようにしました。

国際女性デー 2021

RGF Staffing

昨年と同様に、RGF Staffingは傘下の全事業所と共に今年も国際女性デー(IWD: International Women's Day)を祝いました。スタッフのIWDに対する関心は非常に高く、2021年のIWDのテーマであった「Choose to challenge - From challenge comes change.」について、それぞれの視点から思いを寄せました。女性が何かを犠牲にすることのない世界、そして男女平等を実現するためには、現状を打破していかなければなりません。

RGF StaffingのCEOであるロブ・ザンドベルヘンは、IWDに寄せたメッセージのなかで「Staffing SBU全体で性別の多様性を含む、より広義のサステナビリティに関する目標を定めています。ベルギーの事業会社では、数年前から全員が女性のマネジメントチームも立ち上がっています。引き続き、研修やエンゲージメントプログラムの実施を通じて女性リーダーの育成にコミットしてまいります」と述べました。

[詳細はこちら\(英語のみ\)](#) ➔



人材派遣SBUのストーリー

持続可能な社会と地球環境のために



環境保護・保全に向けた取り組み

環境保全・保護を目的に、サステナビリティ教育と環境問題に対する意識醸成に取り組んでいます。

プラスチック使用の削減

- RGF Staffing UKでは、ウォーターサーバーを浄水器型の水使用に切り替えました。浄水器の購入費用の一部はアフリカの給水システムの開発に寄付されています。
- Staffmark GroupとRGF Staffing France(旧:USG People France)では、従業員に再利用可能なボトルやコップを提供し、活用を促しています。

廃棄物の削減

- RGF StaffingとRGF Staffing APEJ(旧:Chandler Macleod Group)は全従業員と来訪者に再利用可能なコーヒーカップの持参を呼びかけています。

温室効果ガスの削減

- リクルートスタッフィングとスタッフサービスグループは、毎年環境目標を設定し、紙資源の削減などの取り組みを実施しています。
- RGF Staffing Germany(旧:USG People Germany)とRGF Staffing APEJのニュージーランドオフィスではほぼ100%、RGF Staffing the Netherlands(旧:USG People the Netherlands)では50%以上の消費電力で再生エネルギーを使用しています。
- Start People Franceではフランス国内で33,000本の植林を達成し、カーボンフットプリントの削減に貢献しています。本活動の様子は、動画(ページ左、仏語のみ)からもご覧いただけます。

[詳細はこちら\(英語のみ\)](#) ➔

病気や事故と闘う子どもたちに夢を CSI Gives Backの活動

CSI Companies

フロリダ 米国

米国を拠点に人材派遣事業を展開するCSI Companies(旧:The CSI Companies)では、「[CSI Gives Back](#)」(英語のみ)という非営利活動を通じて、病気やけがで苦しむ子どもたちのために寄付や奨学金提供、旅行の手配をはじめとした、子どもたちの夢を叶えるための活動を行っています。

CSI Gives Backは今日までに、フロリダの多くの子どもとそのご家族(総計約5,000人)を支援してきました。

[詳細はこちら](#) ➔

04

Databook

リクルートホールディングスが発行するレポートなどのリンクをまとめています。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。

決算・制度開示

- [決算発表資料](#) 
- [有価証券報告書](#) 
- [コーポレート・ガバナンス](#) 

ESG関連情報

- [ESG Data Book](#) 
- [コーポレートブログ Inside Out](#) 

初版 2021年12月発行

第4版 2022年3月発行

[リクルートホールディングスのウェブサイトへ](#)



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会社紹介です。私たちのミッション「まだ、ここにない、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、世界中から集めています。

昨年より、一昨年まで発行していた旧「統合報告書」を本レポートに再編しています。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。

本レポートでは、これらの開示情報に即した当社の企業活動が、実際に現場でどのように行われているのかについて、より多様なご関心をお持ちのあらゆるステークホルダーの皆様にもわかりやすくお示ししていきます。

今年度版は、昨年度版をベースにしながら、コロナ禍を背景に急速に変化する世界を背景に、今年新たに公表したサステナビリティへのコミットメントや、この目標に向けたさまざまな取り組みを幅広く掲載しています。

本レポートとあわせて、当社の有価証券報告書や新しく刷新された企業ウェブサイト、そしてコーポレートブログ版のInside Outもぜひご覧ください。

2021年12月

Recruit Group Profile: Inside Out 2021 編集チーム



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

2021年3月期(2020年4月1日-2021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。