

ESG Data Book 2021

Recruit Holdings Co., Ltd.

株式会社リクルートホールディングス



Table of Contents 目次



2 Editorial Policy 編集方針

4 ESG at Recruit Group リクルートグループのESG

4 Material Foundation for Corporate Activities / 企業活動の重要基盤

5 Sustainability Policy / サステナビリティ方針

5 Our ESG Commitment & Target / ESG(サステナビリティ)へのコミットメントと数値目標

6 Environment 環境

6 Conservation of the Planet / 地球環境の保全

9 Climate Change / 気候変動

17 Biodiversity / 生物多様性

19 Social 社会

19 Human Capital / 人的資本

31 Data Security and Data Privacy / データセキュリティ・データプライバシー対応

34 Human Rights / 人権の尊重

39 Governance ガバナンス

39 Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス

42 Corporate Ethics and Compliance / 企業倫理とコンプライアンス

50 Tax / 税

52 Notes on the Contents 本報告書の記載事項に関する注意事項

Editorial Policy 編集方針

About ESG Data Book ESG Data Bookについて

The purpose of Recruit Holdings' "ESG Data Book" is to disclose environmental, social and governance ("ESG") information mainly for its stakeholders with a great interest in ESG investment. We organize ESG information and data by category for easier reference, and endeavor to share comprehensive ESG information of Recruit Group. Other disclosure documents below also cover ESG topics. Please refer to those depending on your purpose.

Other Disclosure Documents その他の報告書等

[Recruit Group Profile: Inside Out 2020](#)

This document is a corporate media and provides a comprehensive overview of Recruit Group meant to appeal to a wide range of stakeholders. It contains a collection of stories that illustrate how our internal corporate activities are expanding beyond Recruit Group and out into the world.

[Annual Report translated from "Yukashouken Houkokusho"](#)

This document has been translated from the original document in Japanese "Yukashouken Houkokusho", which is legally required for Recruit Holdings as a listed company in Japan to support investment decisions by providing certain information about the Company, including financial and non-financial information, under Article 24, Paragraph 1 of the Financial Instruments and Exchange Act of Japan.

[Corporate Governance Report](#)

This document discusses the status of our corporate governance with reference to the principles provided in Japan's Corporate Governance Code.

リクルートホールディングスの「ESG Data Book」は、特にESG投資に関心の高いステークホルダーの皆様にご参照いただく情報を集約して発行しています。ESGを項目別に整理し、ESGに関する情報・データについて、可能な限り網羅的かつ一覧的にまとめています。当社グループのESGへの取組みについては、以下の報告書にも掲載しています。目的に応じてご覧ください。

[会社紹介「Recruit Group Profile: Inside Out 2020」](#)

リクルートグループの企業活動をより幅広いステークホルダーの皆様にお届けすることを目的とした会社紹介です。リクルートグループの企業活動が、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ました。

[有価証券報告書](#)

株主・投資家等の皆様を対象に、金融商品取引法第24条第1項に則り、財務情報・非財務情報を掲載した法定書類です。

[コーポレートガバナンス報告書](#)

コーポレートガバナンス・コードに沿ってガバナンス情報を記載した書類です。

Publication Date 発行時期

This document is published in August 2021, and covers the latest information of the Company available to us, unless otherwise indicated.

本ESG Data Bookの発行は、2021年8月です。特段の記載がない限り、当社グループに関して当社が把握している最新の情報を記載しています。

Definition of Abbreviations 用語の定義

In this document, the terms the “Company,” “Recruit Group,” “we,” and “our” refer to Recruit Holdings Co., Ltd. and its consolidated subsidiaries unless the context indicates otherwise. The “Holding Company” refers to Recruit Holdings Co., Ltd. (“Recruit Holdings”) on a standalone basis.

本ESG Data Bookにおいては、特段の記載がない限り、「当社」は株式会社リクルートホールディングス(リクルートホールディングス)を、「当社グループ」又は「リクルートグループ」はリクルートホールディングス及びその連結子会社を示します。

The Company’s fiscal year starts on April 1 and ends on March 31 of each year. Accordingly, “FY2020” refers to the period from April 1, 2020 to March 31, 2021. References to “FY” or “fiscal year” indicate 12-month periods commencing in each case on April 1 of the year indicated and ending on March 31 of the following year.

本ESG Data Bookにおける「20XX年度」の表記は、20XX年4月1日に開始し、その翌年の3月31日に終了する年度を示します。

The Company operates its businesses through each of its three Strategic Business Units (“SBU”s): HR Technology, Media & Solutions and Staffing and has established its respective SBU Headquarters. This organizational structure enables the Holding Company to focus on and strengthen its holding company functions. “SBU” in this document refers to the Strategic Business Unit.

また当社グループでは、当社が持株会社としての機能の集中と強化を図るとともに、HRテクノロジー、メディア&ソリューション及び人材派遣の3つの戦略ビジネスユニット(Strategic Business Unit、SBU)ごとに統括会社を設置し、迅速に事業戦略を遂行する経営体制をとっています。本ESG Data Bookにおける「SBU」は、この戦略ビジネスユニットを示しています。

ESG at Recruit Group リクルートグループのESG

Material Foundation for Corporate Activities 企業活動の重要基盤

The Company sets material foundations for corporate activities to increase its corporate value in a sustainable manner by prospering together with all stakeholders. The material foundations are identified based on dialogue, including environmental, social and governance (ESG) topics, with its external stakeholders, and internal discussions of its Board of Directors and the Committees. The Company reinforces initiatives for each theme, and the Board of Directors monitors them based on discussions in the related Committees, which are advisory bodies to the Board of Directors.

当社は、持続的な企業価値の向上を目指してステークホルダーとの共存共栄をする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ESGを含む対話や、当社の取締役会・各委員会等における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、取組みを推進・強化していきます。

Material Foundation for Corporate Activities 企業活動の重要基盤	Numerical Target 数値目標	Advisory Body to the Board 取締役会の諮問機関	Chair of the Committee 委員長	
Corporate Governance コーポレート・ガバナンス	G Yes	Nomination Committee 指名委員会	Naoki Izumiya 泉谷 直木	Independent Director of the Board 独立社外取締役
	-	Compensation Committee 報酬委員会	Hiroki Totoki 十時 裕樹	Independent Director of the Board 独立社外取締役
Corporate Ethics and Compliance 企業倫理の徹底	G -	Compliance Committee コンプライアンス委員会	Hisayuki Idekoba 出木場 久征	President, CEO, and Representative Director of the Board 代表取締役社長 兼 CEO
Human Capital 人的資本	S Yes	Sustainability Committee サステナビリティ委員会	Ayano Senaha 瀬名波 文野	COO, Managing Corporate Executive Officer and Director of the Board 取締役 兼 常務執行役員 兼 COO
Data Security and Data Privacy データセキュリティ・データプライバシー対応	S -	Risk Management Committee リスクマネジメント委員会		
Human Rights 人権の尊重	S -	Sustainability Committee サステナビリティ委員会		
Conservation of the Planet 地球環境の保全	E Yes	Sustainability Committee サステナビリティ委員会		

Sustainability Policy サステナビリティ方針

We believe that sustainable growth is led by making a positive impact on society, and will further focus on sustainability to realize its mission "Opportunities for Life. Faster, simpler and closer to you." To realize this mission, we have formalized and will continue to strengthen our Action Guidelines and our ESG Commitment that inform everything we do.

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、当社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「ESG(サステナビリティ)へのコミットメント」を定めています。

Sustainability Action Guidelines サステナビリティ行動指針

- Making a positive impact on society and this shared planet through all corporate activities.
- Aiming to prosper together with all stakeholders.
- Conducting corporate activities with a sound governance foundation.
- 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
- 全てのステークホルダーとの共栄を目指す
- 企業活動を、健全なガバナンスのもとに進める

Our ESG Commitment & Target ESG(サステナビリティ)へのコミットメントと数値目標

In an environment of high uncertainty, the Company believes that making a positive impact on society and this shared planet is key to achieving sustainable growth, and prospering together with all stakeholders through all corporate activities with a sound governance foundation is important. Therefore, the Company has set specific targets for environmental, social and governance (ESG) matters as a corporate strategy which will be monitored by the Board of Directors.

当社は、不確実性が高まる中で持続的な企業価値向上を目指すためには、健全なガバナンスのもとで、企業活動全体を通じて社会や地球環境にポジティブなインパクトを与え、全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。

Please refer to the links below for the [details of our ESG commitment](#):

- [Climate Change](#)
- [Social Impact](#)
- Gender Diversity in the [Board members](#) and [Employees](#)

[具体的なコミットメントと目標](#)は、以下リンクから各項目をご覧ください。

- [気候変動対応](#)
- [ソーシャルインパクト](#)
- ジェンダーダイバーシティ ([取締役会構成員](#)・[従業員](#))

Environment 環境

Conservation of the Planet 地球環境の保全

The Company takes various initiatives to support the longevity of our world, which is the foundation of our corporate activities. The Company specifically considers climate change as important among various environmental issues, and commits to reducing greenhouse gas (“GHG”) emissions by setting a group-wide target. The progress of the target will be monitored by the Board of Directors, based on discussions in the Sustainability Committee.

Governance for Environmental Issues 環境ガバナンス

Oversight on Environmental Issues

The Board of Directors has oversight on climate change and other environmental issues. As an advisory body to the Board of Directors, the Sustainability Committee meets twice a year, attended by the CEO, the Chairperson, Director of the Board in charge of sustainability, Corporate Executive Officers who are in charge of each SBU, and internal and outside experts.

The Committee members discuss climate related strategies, action plans, business plans, risk assessments, performance targets, and target progress reports. The Committee's advice is passed on to the Board of Directors for final resolutions. The Board of Directors is responsible for the monitoring and oversight of progress toward the climate targets. The Director of the Board in charge of sustainability is responsible for the disclosure of information and delegates policy implementation to the Corporate Executive Officer in charge of sustainability.

当社グループは、全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つと考え、様々な活動を行っています。特に気候変動対策については重要テーマと位置づけ、当社グループ全体で温室効果ガス排出量のカーボンニュートラル達成に向けた目標を定め、サステナビリティ委員会での審議を踏まえて、取締役会にて進捗管理と議論を行います。

環境についての監督責任

取締役会は、気候変動を含む環境に関する監督機関としての役割を担っています。年に2回、取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会が開催されます。サステナビリティ委員会には、CEO、会長、サステナビリティ担当取締役と各SBU統括会社を兼務する執行役員に加えて、社内外の有識者が参加します。

サステナビリティ委員会では、気候変動を含む環境に関する戦略、行動計画、事業計画、リスクのアセスメント評価、目標設定、目標への進捗状況の報告が議論されます。委員会にて諮問された事項は、取締役会にて最終決議されます。取締役会では、気候変動などに関する目標への進捗をモニタリングし、目標に関する進捗の監督責任を負います。またサステナビリティ担当取締役が、情報開示に関する責任を持ち、方針の実行はサステナビリティ担当執行役員に委任しています。

Environmental Policy 環境方針

In strict compliance with environmental laws and regulations, we conduct activities in the following four areas to contribute toward conservation of the planet.

1. Conservation of the Planet through Our Business Activities

We actively strive to provide all stakeholders including our customers with information to enhance their environmental awareness via all of our business activities, products, and services. We also carry out quantitative measurements of our environmental conservation activities, and report the progress we make publicly.

2. Initiatives to Prevent Climate Change

We monitor our greenhouse gas (GHG) emissions—not just from electric energy and fossil energy at our offices, but through our entire value chain—and work together with our partners to reduce these emissions.

3. Recycling, Reducing Energy Use, Pollution Prevention, and Biodiversity Preservation

We work to gauge every stage of the environmental impact through our entire value chain. Building on this knowledge, we actively work with our business partners to promote recycling, reduce energy use, prevent environmental contamination, and preserve the world's biodiversity.

4. Fostering Employee Eco-Awareness and Supporting Their Actions

We provide support so that all Recruit Group employees can enhance their awareness of the need to address the climate crisis and give full consideration to the environment in all actions and proposals in their work and daily lives.

*Established April 1, 2010 (modified August 31, 2021)

リクルートグループは、環境法規制等の遵守はもちろんのこと、以下4つの取り組みを行い、継続的に地球環境の改善に努めます。

1. 事業を通じた環境保全活動

リクルートグループの全ての事業や商品・サービスを通じて、カスタマーをはじめとした全てのステークホルダーに対して、環境保全の意識向上につながる情報を積極的に提供いたします。また、環境保全活動の取り組み内容と成果を、定量的に測定し、報告します。

2. 気候変動防止の取り組み

オフィスで排出されるCO₂(電気エネルギーや化石エネルギー由来)はもとより、事業活動におけるバリューチェーン全体で排出される温室効果ガスを算定し、取引先と協働して、積極的に温室効果ガスの削減に取り組みます。

3. 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

オフィス及び事業活動におけるバリューチェーン全体の、あらゆる段階の環境負荷を把握することに努め、取引先と協働してリサイクル活動の推進、省エネルギー、環境汚染の防止、ならびに生物多様性の保全に積極的に取り組みます。

4. 従業員の環境意識醸成・行動支援

従業員一人ひとりの環境保全に対する意識が向上し、日常生活や事業活動において積極的に環境に配慮した行動や提案ができるように支援を行います。

※2010年4月1日制定（2021年8月31日改定）

Environmental Management System 環境マネジメントシステム

ISO14001 Certification ISO14001認証

To make steady progress on environmental policy, we implemented ISO 14001 (Registration No. JMAQA-E831), which is an international standard that specifies requirements for an effective environmental management system (EMS), in March 2011. Together with annual internal audits, we also undergo an annual review by external examiners to renew our certification. Matters related to climate change are reported to the Board of Directors every year as part of the process of updating the ISO14001 certification.

We strive to assess the environmental impact of our products and services throughout their life cycles as well as the impact of our business activities that produce these products and services. Based on a thorough understanding of this impact, we take the necessary steps to comply with environmental laws and regulations. We have also crafted a framework to promote these actions, drafted environmental management guidelines, set concrete goals in our environmental policy with plans to achieve them, and created a system to carry out regular checks of our progress in these areas. We will continue pursuing these actions based on our environmental policy.

Japan-based companies within Recruit Group that have ISO14001 certification as of January 2021 are stated below*1;
 Recruit Holdings / Recruit / Recruit Career / Recruit Jobs / Recruit Management Solutions / Recruit Sumai Company / Recruit Marketing Partners / Recruit Lifestyle / Recruit Communications / Recruit Technologies / Staff Service Holdings / Staff Service / Techno Service / Recruit Staffing

Please refer to the ISO14001 Certificate of Registration [here](#).

*1 Company name as of January 2021, at the issuance of the latest registration certificate.

*1 社名は最新の登録証発行時(2021年1月)の表記

環境方針に則り取り組み内容を着実に実施していくために、2011年3月、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001を導入しました(登録番号：JMAQA-E831)。毎年内部監査を行うとともに、認証登録維持のために外部審査員による審査を受けています。ISO14001の更新審査の過程で、気候変動に関する事項を毎年、取締役会に報告しています。

リクルートグループの商品・サービスのライフサイクル全体とそれを生み出す事業活動が地球環境に与える影響を改めて評価し、把握しています。関連する環境法規制の順守はもちろんのこと、推進体制の整備や推進マニュアルの制定、環境方針に対する具体的な実施目標と実施計画を立て、定期的に進捗をチェックする仕組みにより取り組みを継続していきます。

2021年1月時点で、当社及び当社グループの日本の子会社で、ISO14001認証を取得している会社*1は以下の通りです。

リクルートホールディングス / リクルート本社 / リクルートキャリア本社 / リクルートジョブズ本社 / リクルートマネジメントソリューションズ本社 / リクルート住まいカンパニー本社 / リクルートマーケティングパートナーズ本社 / リクルートライフスタイル本社 / リクルートコミュニケーションズ本社 / リクルートテクノロジーズ本社 / スタッフサービス・ホールディングス本社 / スタッフサービス本社 / テクノ・サービス本社 / リクルートスタッフィング本社

ISO14001の審査登録証は[こちら](#)をご覧ください。

Climate Change 気候変動

Governance on Climate Change 気候変動ガバナンス

The COO, Managing Corporate Executive Officer, and Director of the Board is responsible for climate change matters, and identifies, evaluates, and oversees the Company's opportunities and risks related to climate change. In addition, the Company will also take initiatives including climate risk analyses, and aims to provide disclosures aligned with the Task Force on Climate-Related Financial Disclosures ("TCFD") framework from FY2021. The Board of Directors is also responsible for establishing a structure for the Company to take appropriate measures for climate change, and oversees its initiatives.

気候変動に伴う当社グループのリスク及び機会については、取締役 兼 常務執行役員 兼 COOを責任者として識別、評価、管理を行うとともに、2021年度よりTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に基づく開示に向けて検討を開始します。また、適切な気候変動対策を行うため、取締役会は必要な体制を整備し、監督します。

Target and Progress to Reduce Greenhouse Gas (GHG) Emissions 温室効果ガスの削減目標と実績

Our Commitment and Target コミットメントと目標

In an effort to serve as responsible corporate citizens, the Company has committed to focus on reducing greenhouse gas (GHG) emissions to address climate change. Our target is as follows;

- The Company's target is to achieve carbon neutrality in greenhouse gas (GHG) emissions by FY2021 through its business activities*1.
- The Company's target is to achieve carbon neutrality in GHG emissions by FY2030 through its business activities and its entire value chain*1.

当社グループでは気候変動対策として、以下の温室効果ガス排出量の削減目標を掲げています。

- 2021年度に当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量*1のカーボンニュートラルを目指す
- 2030年度に自らの事業活動及びバリューチェーン全体を通じた温室効果ガス排出量*1のカーボンニュートラルを目指す

コミットメントと目標の詳細は[こちら](#)をご覧ください。

Please refer to the details on Our Commitment and Target [here](#).

Before we made the commitment above in May 2021, our target was to reduce the GHG emissions in Japan by 25% from FY2008 levels by FY2020. We set this target in 2010. In FY2019, we achieved 48.8% reduction in GHG emissions*2 in Japan compared to FY2008, greatly exceeding our target of a 25% reduction.

なお、当社は、2021年5月に上記コミットメントを行う以前、2010年に、2020年度までに日本国内での温室効果ガス排出量の総量を2008年度比で25%削減する目標を掲げました。この目標に対して、2019年度時点で、2008年度比で48.8%の温室効果ガス排出量削減*2を達成し、目標を大きく上回る成果を上げています。

Calculation Method 算出方法

We began calculating our GHG emissions in FY2010. We expanded the scope of calculations in 2012 upon the change of our governance structure. Also, we revised the method of classifying travel and commuting expenses in 2015 upon expanding our overseas businesses.

To ensure better accuracy, we reviewed our pre-2015 emission calculation processes, revised the emissions intensity used, and performed recalculations based on the Basic Guidelines on Accounting for Greenhouse Gas Emissions Throughout the Supply Chain (Ver. 2.2) and the Emission Factor Database for Corporate Greenhouse Gas Emissions Accounting Over the Supply Chain (Ver. 2.4), both formulated jointly by the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) and the Ministry of the Environment (MOE).

From FY2019, we started using the GHG Protocol as the basis for calculation.

当社は、2010年度より温室効果ガス排出量の算定の取り組みを開始しました。その後、ガバナンス体制変更に伴う算定対象範囲の拡大(2012年)、海外事業の拡大に伴う旅費・交通費の分類方法の変更(2015年)を行いました。

なお、2015年度以前の排出量算定プロセスを見直し、より正確性を期すため、経済産業省・環境省策定の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン (ver.2.2)」を踏まえ、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver.2.4)」に基づく温室効果ガス排出原単位への見直しを実施し、改めて算定しました。

2019年度より、GHGプロトコルに基づく排出量の算定を開始しています。

Greenhouse Gas (GHG) Emissions of Recruit Group 当社グループの温室効果ガス排出

Item データ項目		Unit 単位	FY2017 2017年度	FY2018 2018年度	FY2019 2019年度
GHG emissions 温室効果ガス 排出量*1, 3	Total of Scope 1, 2, 3 Scope1, 2, 3の合計	t-CO2	-	-	934,257
	Scope 1 スコープ1		-	-	12,607
	Scope 2 (market-based) スコープ2 (マーケット基準)		-	-	29,546
	Scope 3 スコープ3		-	-	892,104
	Emissions intensity*4 排出量原単位*4	t-CO2/Billion yen t-CO2/10億円	-	-	17.6
Energy Consumption エネルギー消費量	Electric power 電気	kWh	98,047,856	120,067,448	409,374,856*5
	Gas ガス	Nm ³	1,896,810	2,710,643	45,677,647*5

Independent assurance emissions calculations for Recruit Holdings, Media & Solutions SBU, and Staffing SBU can be found [here](#), and Independent assurance for emissions calculations for Indeed can be found [here](#).

リクルートホールディングス、メディア&ソリューションSBUならびに人材派遣SBUにおける国内外の排出量算定に対する第三者保証は[こちら](#)、Indeedの排出量算定に対運営及び活用範囲とする第三者保証は[こちら](#)(英語のみ)をご覧ください。

Greenhouse Gas (GHG) Emissions in Japan*2 日本の温室効果ガス(GHG)排出量*2

Item データ項目		Unit 単位	FY2008 2008年度	FY2017 2017年度	FY2018 2018年度	FY2019 2019年度
GHG emissions in Japan*1,2 日本 温室効果ガス (GHG)排出量*1,2	Total 合計	t-CO2	294,483	188,137	171,709	150,800
	Progress towards our target (Reduction rate from FY2008) 目標達成状況(2008年度比の削減率)	%	-	36.1	41.7	48.8
	Scope 1 スコープ1	t-CO2	1,979	2,983	980*6	917*6
	Scope 2 スコープ2	t-CO2	12,276	10,289	5,934*6	5,635*6
	Scope 3 スコープ3	t-CO2	280,227	174,865	164,795	144,248

*1. GHG emissions through business activities are the sum of “Scope 1” and “Scope 2” below. GHG emissions through the value chain are “Scope 3” below. Carbon neutrality includes reducing the GHG emissions as well as offsetting residual emissions. The items required to be calculated in each Scope are the following:

Scope 1: Direct emissions from the use of fuels in the owned or controlled sources. (mainly from gas)

Scope 2: Indirect emissions from the use of purchased electricity, heat, or steam in the owned or controlled sources. (mainly from electricity)

Scope 3: Other indirect emissions occurring in the value chain. (emissions in business commute/travel and information magazine publications, etc.)

*1. 事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1及びスコープ2の合計を示しています。バリューチェーンを通じた温室効果ガス排出量は、スコープ3を示しています。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、残存排出量のオフセットを含みます。各スコープで算出対象に含む項目は以下の通りです。

スコープ1：オフィスにて直接排出される温室効果ガス(主にガス使用)

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(主に電力使用)

スコープ3：上記スコープ1, 2を除く、間接的に排出される温室効果ガス(業務移動や情報誌出版における排出量など)

*2. We receive assistance from Waste Box and JMA Consultants Inc. for our GHG emission calculations in Japan based on the Green Value Chain Platform formulated and released by the Ministry of Environment (MOE) and the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI). The data covers the following companies; Recruit Holdings Co., Ltd. / Recruit Co., Ltd. / Staff Service Holdings / Recruit Staffing Co., Ltd.

*2. 日本国内での温室効果ガス排出量の算定においては、(株) ウェイストボックス及び(株) 日本能率協会コンサルティングの協力を得て、環境省・経産省『グリーン・バリューチェーンプラットフォーム』をもとに算出しています。算定対象範囲は、リクルートホールディングス、リクルート、スタッフサービス・ホールディングス、リクルートスタッフィング。

*3. We receive assistance from Waste Box for Recruit Group GHG emission calculations complying with GHG protocol.

*3. 当社グループの温室効果ガス排出量の算定においては、(株) ウェイス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。

*4. The formula for calculating GHG emission intensity is (Scope 1 + 2 t-CO₂) / (sales revenue, billion yen). It was 42,153t-CO₂/2,399 in FY2019.

*4. 温室効果ガス排出量原単位の算出式は(スコープ1+2 t-CO₂) / (売上収益, 10億円単位)。2019年度は42,153t-CO₂/2,399でした。

*5. Dividing electric power usage and gas usage from the Recruit GINZA 8 (Registered Head Office) and Gran Tokyo SOUTH TOWER (Location of the Head Office) by their office areas to set each emission factor. We multiply the factor by the area of the offices where we cannot obtain data to calculate the total amount. The year-on-year increase from FY2019 is due to the increased data coverage we cover.

*5. 電力、ガス使用量を計測しているリクルートGINZA 8(登記上本社)、グラントウキョウサウスタワー(本社所在地)のそれぞれ使用量をそのオフィス面積で割りだし、係数(1㎡あたりの使用量)を計算。この係数に、データを取得できなかったオフィスの面積を乗じて総量を算出。算定対象範囲の拡大により、数値が2019年度より増加。

*6. The total floor area of the leased buildings of companies within Recruit Group in Japan was used as the activity amount to calculate emissions. The GHG emissions were reduced due to the exclusion of some buildings from FY2018 through the change of the lease contract body.

*6. 日本における当社グループ会社の賃借ビルを活動量として含めていますが、賃借契約主体の変更のため、2018年度以降は活動量として除外されるビルがあり、排出量が大きく減少しています。

Activities to Reduce Greenhouse Gas (GHG) Emissions 温室効果ガス排出量の削減への取り組み

To achieve carbon neutrality by FY2021 through our business activities, we have implemented various measures such as switching to using renewable electricity in our offices, providing ongoing support to full-time and temporary staff working from home, and using sustainable data centers to reduce GHG emissions. To become carbon neutral through our entire value chain, we will explore even more initiatives.

Here are some of the initiatives we have implemented in an effort to reduce GHG emissions.

Initiatives at Offices オフィスでの取り組み

To help reduce GHG emissions toward a green recovery, one of the Recruit Group's key operational bases, the Recruit Ginza 8 Building (Chuo-ku, Tokyo in Japan; commonly known as "G8") switched its power plan from conventional fossil fuel-generated electricity to 100% renewables, such as solar- and biomass-generated electricity in August 2020. The plan is classed as 100% renewable, and is based on Renewable Energy Attribute Certificates*1. These consist primarily of non-FIT renewable power sources and Green Energy Certificates, in addition to J-credits (derived from renewable energy) and Non-fossil Fuel Energy Certificates with Tracking Information. In effect, this power plan has net-zero greenhouse gas emissions.

A portion of the revenue from Renewable Energy Attribute Certificates, and primarily that generated through the sale of Green Energy Certificates, is used to manage and maintain green power generation facilities, helping to encourage the use of renewable energy.

*1 Renewable Energy Attribute Certificates represent electricity generated and delivered to the grid from a renewable source. They comply with the Greenhouse Gas Protocol which establishes global standards to measure and manage emissions. Certificates permitted for RE100 reporting in Japan are Green Energy Certificates, J-credits (derived from renewable energy), and Non-fossil Fuel Energy Certificates with tracking information.

*1 再エネ属性証明書とは、グローバル基準であるGHGプロトコル(排出量算定及び報告に関する基準)にもとづき、広く認識されている再生可能エネルギーであることの環境価値を示すものです。日本国内では、グリーン電力証書、J-クレジット(再エネ発電由来)、トラッキング付非化石証書が、RE100に対する報告に活用できると認められています。

当社は2021年度までに当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量のカーボンニュートラルを達成することを目指して、オフィス電力の再生可能エネルギーへの切り替えや派遣社員を含む従業員のリモートワーク推進、環境負荷の少ないデータセンターの活用など、様々な取り組みを行っています。また、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、更なる施策を検討していきます。

当社がこれまで実施してきた温室効果ガス排出量削減の取り組みは、以下の通りです。

グリーン・リカバリーに向けた温室効果ガス排出量の削減に寄与すべく、2020年8月より、リクルートグループの主な事業拠点のひとつであるリクルートGINZA8ビル(通称「G8」:東京都中央区)では、従来使用していた化石燃料由来の電力から、太陽光やバイオマスなどの再生可能エネルギー由来電力プランに変更しました。これは、非FIT再エネ電源とグリーン電力証書を主として再エネ発電由来のJ-クレジット、トラッキング付非化石証書で構成される再エネ属性証明書*1を活用した再生可能エネルギー100%の電力プランであり、温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることになります。

このグリーン電力証書を主とする再エネ属性証明書の購入代金の一部はグリーン電力発電設備の維持管理等に役立てられ、再生可能エネルギーの普及につながります。

Initiatives Regarding Online Services オンラインサービスでの取組み

IT technology is a core element of all of the Recruit Group's businesses. We have sought to consolidate our data centers and IT equipment, and use environmentally friendly data centers. Further efforts to reduce the environmental impact of our online services includes investing in the very latest IT and network equipment, through which we have reduced the amount of equipment and lowered our power consumption. This way, we have been striving to reduce total GHG emissions from our online service operation.

リクルートグループのあらゆる事業では、ITテクノロジーを活用しています。リクルートグループでは、データセンターを統合し、分散していたIT機器を集約するとともに、環境負荷の少ないデータセンターを活用しています。同時にIT機器、ネットワーク機器ともに消費電力の低い最新機種へ変更し、台数自体も削減しています。このように、オンラインサービスで排出する温室効果ガスの削減に努めています。

Initiatives Regarding Information Magazine Services 情報誌サービスにおける取組み

The Recruit Group publishes a wide range of magazines with an extensive nationwide readership in Japan through our businesses in the Media & Solutions SBU; in 2017, this was approximately 180 million copies. While we continue to ensure that our free magazines are readily available in railway stations and shops throughout Japan and our paid magazines at bookstores and kiosks across the country, we make every effort to run our print-media business with a strong focus on addressing climate change.

リクルートグループでは、メディア&ソリューションSBUにおいて、多種多様な情報誌を発行しており、2017年の発行部数は約1億8,000万部でした。日本全国の駅や店先のラックに設置されているフリーマガジンや、書店や売店で販売されている雑誌(有料誌)を読者に届ける際に、その環境負荷を減らすため、様々な努力を重ねています。

We continually take steps to minimize the impact of our environmental footprint, from the production stage through to distribution. Measures we have taken include reducing the thickness of the paper while maintaining a quality texture and avoiding show-through. Additionally, we ensure that all offcuts inevitably produced from the bookbinding process are carefully collected and recycled.

具体的には、情報誌の印刷から回収までの各工程における環境負荷を減らす工夫をしています。例えば、必要な情報量と品質を保ちながら紙の消費量を削減するため、裏写りしない範囲で可能な限り薄い紙を使用することを推奨しています。また、製本の裁断の際に必ず発生する切れ端は全てリサイクルしています。

Once printed and bound, the publications make their way to magazine racks across Japan. Our goal is to ensure that we also keep our carbon footprint as low as possible at the distribution stage. First of all, we manage our own fleet of haulage vehicles, allowing us to take full control of our magazine's supply chain. By optimizing delivery frequency and freight consignment efficiency, we have reduced the number of trucks on the road.

印刷・製本後に、情報誌は製本工場や取次倉庫から日本全国のラックや書店等に配送されます。リクルートグループは配送段階においても、温室効果ガスの排出量削減に努めています。例えば、フリーペーパーは自社で配送手配を行うことで、配本スケジュールの最適化行い、配送回数を減らす取組みを行っています。

Furthermore, we utilize cutting-edge technology and AI to accurately calculate the exact number of copies that match the demand of each magazine rack at any location—what is known as the “takeaway ratio.” This helps us ensure every magazine gets into the hands of every person who wants one and thereby minimizes leftover publications. Our contracted paper recyclers collect any surplus magazines that didn’t reach readers and deliver them to paper manufacturers, where they are recycled into cardboard and other paper products.

加えて、テクノロジーやAIを活用して無駄な配本を減らして流通の効率化を行うことで、ラックに置かれた情報誌部数に対して実際に持ち帰られた部数の率である「捌け率」の向上に繋がっています。これにより、必要な読者に情報誌を届けながら、残部を極力減らすことが可能となります。さらに、残った情報誌は全て古紙回収業者によって回収され、段ボールやその他の紙製品へとリサイクルされます。

Biodiversity 生物多様性

Activities for Biodiversity 生物多様性の保全に向けた取り組み

The Recruit Group promotes activities for the conservation of biodiversity. One of these is tree planting*1, we have been involved since 2006. As the circulation figures for our free newspapers/magazines grew and led to increased consumption of paper resources, this activity was launched in the context of corporate social responsibility, that as a company dealing with paper media, we should not only consume trees but also plant them as a contribution to society.

Our tree plantation stretches over 514 hectares in total across seven sites in North Perth, Western Australia. The trees planted are eucalyptus, which grow more than three meters a year, and can be harvested in ten years. Local staff from WAPRES (the largest tree plantation operator in Western Australia), the partner for operations such as selecting land with good soil and introducing appropriate pest/weed control, manage the tree plantations and regularly carry out maintenance.

Tree trimming started in 2016 and its plan up to 2031 expects to harvest woodchips amounting to 181,152 GT (green ton: wet weight or air-dried weight of woodchips including moisture). In the operation cycle, the cut/harvested trees are processed locally to produce wood chips, which are then delivered to paper manufacturers for use as raw material for paper production. We believe that running tree plantations as part of its business will lead to generating social and future value, and plans to continue with this activity.

*1 Estimated CO2 absorption rate: 10,280 to 17,990 t-CO2/year *CO2 absorption rate of eucalyptus assumed at 20 to 35 t-CO2/year.

*1 概算CO2吸収率：10,280～17,990t-CO2/年 ※ユーカリの二酸化炭素吸収率を年間20～35t-CO2/ha程度と想定しています。

リクルートグループでは生物多様性の保全のための活動を行っており、2006年より植林事業*1を進めています。この活動は、当時フリーペーパーの発行が拡大し、紙資源の使用量が増える中で、「紙媒体を扱う会社として木材を消費するだけでなく、自分たちでも木を育てて社会に貢献していこう」という社会貢献の観点でスタートしたものです。

リクルートグループの植林地は西オーストラリアのパース北部に7か所、514ヘクタールに及びます。植林地の樹木はユーカリで、1年で3m以上も成長し、約10年で収穫できるまでになります。良好な土壌選定や的確な害虫駆除・除草対策など、運営パートナーであるWAPRES(西豪州最大の植林事業会社)の現地スタッフが各植林地を定期的に回り、メンテナンスを実施しています。

2016年より伐採を開始し、2031年までの伐採計画において、収穫が予想されるチップの量は181,152GT(グリーントン※水分を含んだチップの生重量、風乾重量の単位)です。伐採・収穫された樹木は、現地で紙の原料となるチップに加工され、製紙会社に納入される、というのが一連の運営サイクルです。事業の一環として植林を行うことが社会的・将来的な価値の創出につながると考え、今後もこの活動を継続していく予定です。

Data related to Natural Environment その他の環境関連データ

Item データ項目	Unit 単位	FY2017 2017年度	FY2018 2018年度	FY2019 2019年度
Volume of water consumption*1 水の消費量	M3 立米	210,030	320,291	1,048,878
Volume of general waste disposed*1 一般廃棄物の処理量	Tonne トン	5,343	4,336	22,510
Forest area of our tree planting 植林事業の森林面積	Hectare ヘクタール	520	514	514

*1. Dividing water consumption and general waste disposed from the Recruit GINZA 8 (Registered Head Office) and Gran Tokyo SOUTH TOWER (Location of the Head Office) by their office areas to set a factor. We multiply the factor by the area of the offices where we cannot obtain data to calculate the total amount.

*1. 水使用量、一般廃棄物量を計測しているリクルートGINZA 8(登記上本社)、グラントウキョウサウスタワー(本社所在地)のそれぞれ使用量をそのオフィス面積で割りだし、係数(1㎡あたりの使用量)を計算。この係数に、データを取得できなかったオフィスの面積を乗じて総量を算出。算定対象範囲の拡大により、数値が2019年度より増加。

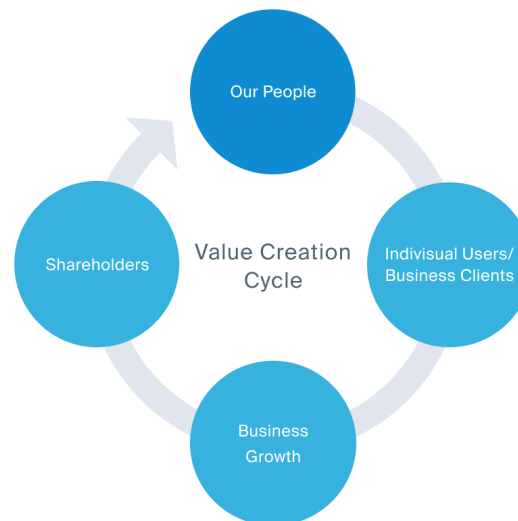
Social 社会

Human Capital 人的資本

Since our foundation, Recruit Group's diverse employee base has been the source of our value creation. Betting on passion and ideas fueled by their curiosity is our competitive advantage. Thus, we will roll out further initiatives to promote a diverse and inclusive workforce that in turn fosters innovation. The Company has positioned value creation produced by its empowered employees as a renewed priority for management, and will take further actions to reinforce human capital, especially focusing on initiatives for diversity, equity and inclusion (DEI) and employee engagement.

When all of the employees are empowered to foster their passions and curiosity, they will be motivated to invent innovative ways to better support our users as well as the society we all live in. This leads to both individual users and our business clients being happy with our products and services, helping our businesses to achieve their goals, and allowing us to share our success with our shareholders.

Our Value Creation Cycle 価値創造サイクル



当社は創業以来、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の向上に重点的に取り組んでいます。

当社にとって、価値創造サイクルの起点はひとり一人の従業員です。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ができます。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出来ると考えています。

Diversity, Equity and Inclusion (DEI) ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン

To Recruit Group, Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) means cherishing each individual regardless of class, race, color, sex, language, religion, gender, age, political or other opinion, national or social origin, nationality, property, sexual orientation, gender identity, disability, birth or other status. We have been cultivating a culture that respects different opinions, and we are striving to create meaningful new value for both society and Recruit Group since our foundation.

In today's rapidly changing society during this time of growing uncertainty, our employees celebrate and value DEI. They work to provide all people with the tools and opportunities they need to make autonomous decisions and build toward a better society.

We will roll out further initiatives to promote a diverse and inclusive workforce that in turn fosters innovation. As a first step, we will focus on gender parity. While at the same time, we will encourage and support subsidiaries to address other aspects of diversity, equity and inclusion (DEI) reflective of each country, area and business.

Our Commitment and Target for DEI DEIに向けたコミットメントと目標

The Company has specifically accelerated its initiatives for gender diversity by setting group-wide targets as a corporate strategy. As such, the Company is committed to achieve an approximately 50% representation of women in senior executive roles, in managerial positions, and of total employees within the Company by FY2030*1.

The Board of Directors will discuss and monitor the progress of the target, based on discussions in the Sustainability Committee.

Please refer to the details on Our Commitment and Target [here](#).

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、リクルートグループは、従業員のDEIを大切にするとともに、世界の全ての人々が相互信頼し合い、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。

リクルートグループは、多様性が生み出すイノベーションを更に促進するため、DEIの推進を加速しています。特にジェンダーについては、リクルートグループ全体として目標を定め、ジェンダー・パリティの実現にコミットします。併せてジェンダー以外の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。

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)の中でも、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当社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、当社グループ全体における上級管理職・管理職・従業員それぞれにおける女性比率を約50%にすることを目指しています*1。

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。

コミットメントと目標の詳細は[こちら](#)をご覧ください。

Data for Ratio of Women 女性比率に関するデータ

Item データ項目	April 2019 2019年4月	April 2020 2020年4月	April 2021 2021年4月	Target by FY2030 目標(2030年度)
Ratio of Women of total employees*1 女性従業員比率*1	50.7%	49.6%	51.5%	Approx. 約 50%
Ratio of Women in managerial positions*1 女性管理職比率*1	41.7%	40.2%	41.5%	Approx. 約 50%
Ratio of Women in senior executive positions*1 女性上級管理職比率*1	-	-	10.0%	Approx. 約 50%

*1 Figures for managerial positions and employees are calculated from Recruit Holdings, SBU Headquarters, and primary operating companies of each SBU. Managerial positions mean all of those that have subordinates except for senior executive positions. Senior executive positions are defined as Corporate Executive Officers and Corporate Professional Officers of Recruit Holdings and Media & Solutions SBU, and CEOs of the Company's major subsidiaries and heads of key functions in the HR Technology and Staffing SBU.

*1 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統括会社及び各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全ての管理職。上級管理職は、当社及びメディア&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。

Employee Engagement 従業員エンゲージメント

"Bet on Passion" is a Recruit Group value based on respecting individual differences. We respect and welcome our employees' unique ideas and passions and provide them with plentiful opportunities for growth. Recruit's founding members were students who were greatly influenced by psychology. They believed in the power of intrinsic motivation, an idea that has since evolved into the backbone of Recruit Group's management system.

Betting on passion has allowed Recruit Group to quickly grasp and respond to changes in the needs of our individual users and business clients, which is how we've continued to grow and deliver valuable services for over 60 years. Our resolve to "Bet on Passion" is reflected in our talent development and performance management systems.

Initiatives to Improve Employee Engagement 従業員エンゲージメント向上に向けた取組み

We implement various initiatives for better employee engagement, ensuring employees maximize their potential and bring sustainable value to Recruit Group.

For example, Recruit Holdings and its main subsidiaries conduct employee engagement surveys of all our employees, so that we can understand the issues we need to solve to improve employee engagement and what initiatives we need to strengthen our corporate culture.

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、その情熱に対して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年間、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「個の尊重—Bet on Passion」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であると考えます。

「個の尊重」のベースにあるのは、一人ひとりの違いを尊重するという考え方。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。この考え方はやがて、個人の内発的動機を起点に、組織を動かし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。

リクルートグループでは、従業員エンゲージメントを高めるために様々な取組みを行っています。

例えば、当社及び主要子会社においては、従業員エンゲージメント・サーベイを実施しています。これにより、従業員エンゲージメントに向けた課題を理解し、エンゲージメント向上に向けた組織風土改善等を進めています。

Performance - External Recognition 社外からの評価

Our initiatives to invest in our human capital are highly evaluated by external organizations around the world. Here are some of the external recognitions and awards we have received in the last couple of years.

リクルートグループの人的資本に対する取組みは、外部機関からもグローバルに高く評価されています。直近の社外からの主な評価・表彰については、以下の表をご覧ください。

Award Name / Award Arranger 表彰名 / 表彰組織	Evaluated Company / SBU 表彰対象会社名 / SBU	Award Fiscal Year 表彰年度	
Human Rights Campaign Foundation™ Corporate Equality Index - Best Places to Work for LGBTQ Equality	Indeed, Inc.	HR Technology HRテクノロジー	FY2020 2020年度
Great Place to Work® - Best Workplaces™ in Europe 2020	Indeed Deutschland GmbH, Indeed Ireland Operations Limited, Indeed UK Operations Limited	HR Technology HRテクノロジー	FY2020 2020年度
Great Place to Work® - Ireland's Best Workplaces™ 2020 Best Large	Indeed Ireland Operations Limited	HR Technology HRテクノロジー	FY2020 2020年度
Great Place to Work® - Best Workplaces™ in Canada - 1000+ employees	Indeed Canada Corp.	HR Technology HRテクノロジー	FY2020 2020年度
Great Place to Work® - Germany's Best Employers	Indeed Deutschland GmbH	HR Technology HRテクノロジー	FY2020 2020年度
Great Place to Work® - UK's Best Workplaces™ Medium	Indeed UK Operations Limited	HR Technology HRテクノロジー	FY2020 2020年度
Nikkei BP - Best Places to Work for Woman BEST 100 日経BP - 女性が活躍する会社 BEST 100	Recruit Co., Ltd. 株式会社リクルート	Media & Solutions メディア&ソリューション	FY2020 2020年度
work with Pride - PRIDE Index 2020 Gold (Highest Rating) work with Pride - PRIDE指標2020 ゴールド(最高評価)	Recruit Co., Ltd. 株式会社リクルート	Media & Solutions メディア&ソリューション	FY2020 2020年度
work with Pride - PRIDE Index 2020 Gold (Highest Rating) work with Pride - PRIDE指標2020 ゴールド(最高評価)	Recruit Staffing Co., Ltd. 株式会社リクルートスタッフィング	Staffing 人材派遣	FY2020 2020年度
Great Place to Work® - Best Workplaces - Belgium	Unique België B.V.	Staffing 人材派遣	FY2020 2020年度

Employee Stock Ownership Plan (ESOP) 従業員株式交付制度

The Company has implemented an Equity Incentive Plan primarily for HR Technology SBU employees, which counts approximately 10,000 employees, utilizing shares of Recruit Holdings, with new grants beginning in the calendar year 2021. The Company believes that this plan will emphasize to its employees the significance of their contributions toward enhancing the Company's enterprise value in the mid-to long-term. Equity-based incentives have become a standard practice for publicly listed global technology companies. As a result, the Company believes that the implementation of this plan, for which the main recipients are primarily employees in the HR technology SBU, will be an invaluable tool for recruiting and retaining talent globally. The Equity Incentive Plan operates through an Employee Stock Ownership Plan Trust (ESOP Trust).

For more details, please refer to "Equity Incentive Plan for Employees" of [the Annual Report FY2020 translated from "Yukashouken Houkokusho"](#).
本制度に関する詳細は、[2021年6月開示の有価証券報告書「第3 株式の状況、\(8\) 役員・従業員株式所有制度の内容」](#)をご覧ください。

Employee Stock Purchase Plan (ESPP) 従業員持株制度

We implement the Employee Stock Purchase Plan (ESPP) for its employees of Recruit Holdings and its main subsidiaries located in Japan. The employees who join the plan can purchase Recruit Holdings' shares by contributing an amount of money. The amount can be set by each employee, and the minimum amount is 1,000 yen, a much smaller amount than they can buy the shares at the market. Furthermore, the employees who join the plan receive an amount of money equal to 5% of their monthly contribution to the plan every month as a financial incentive from the Company.

当社は、従業員の中長期的な企業価値増大への貢献意識を高め、企業価値を最大化していくことを目的として、2021年よりHRテクノロジーSBUの従業員約1万人を主な対象として、当社の株式を用いた株式交付制度を導入しています。グローバルに展開するテクノロジー上場企業は、従業員報酬の一部として株式交付制度を広く活用しており、本株式交付制度の導入は、当社グループの今後のグローバル人材の採用活動にも大いに資すると考えています。株式交付制度には、Employee Stock Ownership Plan信託(ESOP信託)と称する仕組みを採用しています。

当社は日本を拠点とするリクルートグループの主な会社の社員を対象として、従業員持株制度を導入しています。「リクルートグループ社員持株会」に加入することで、社員は少額(毎月1,000円)から任意の申込金額を、給与や賞与から拠出することにより、当社の株式を購入することが可能です。また「リクルートグループ社員持株会」に加入している社員には、毎月の拠出金に対して所属している会社から奨励金(5%)が支給されます。

Labor Management 労務管理

In the [Recruit Group Human Rights Policy](#), we respect and strive to promote human rights which are declared in the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work as internationally recognized and minimum human rights. These Rights at Work refer to freedom of association and the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labor, effective abolition of child labor and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Rights to Collective Bargaining / Freedom of Association 団体交渉権/ 結社の自由

The Company has an employee representative system in compliance with Japanese law. Whenever we establish new rules or change rules on working conditions, the Company explains those changes to all employees, seeks their opinions by setting specific contact for those who would like to make opinions, and reflects those when necessary. After that, the employee representing a majority of the workers at that workplace review the final draft of the new or changed rules, to ensure the employees' opinions are reflected.

Non-Compensation Benefits and Measures to Support Employees

Based on one of our values "Bet on Passion", we strive to provide a workplace environment where each and every employee can work comfortably, and each SBU and subsidiary provide benefits to its employees reflecting their needs.

For example at Indeed, one of our main subsidiaries leading our HR Matching business, various benefits are provided to its approximately 10,000 employees as below.

<https://benefits.indeed.jobs/>

Recruit Holdings and Recruit Co., Ltd, Media & Solutions SBU Headquarters, have implemented the following initiatives for their approximately 16,000 employees, including contract employees.

当社は、[リクルートグループ人権方針](#)において、結社の自由及び団体交渉権、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除等、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」に規定されている基本的権利に関する原則に表明されている人権を、最低限のものとして理解しています。

当社では労働組合は結成されていませんが、就業規則等の新設・変更の際には、その内容に応じて日本の法令に則り手続きをしています。原則として、全従業員に対して丁寧な説明を行い、且つ異議申し立て窓口を設置して従業員の意見を反映し、その後、当該事業所に所属する労働者の過半数を代表する従業員代表の意見を伺った上で規定改定を行います。

福利厚生/働き方変革の取り組み

当社はバリューズ(大切にする価値観)の一つである「個の尊重」に基づき、一人ひとりが働きやすい職場環境の提供に努めています。当社の各SBU及び子会社では、従業員のニーズを反映した様々な福利厚生を提供しています。

例えば、当社グループのHRマッチング事業を牽引する主要子会社であるIndeedは、約1万人の従業員を対象に、以下のような福利厚生を提供しています。

<https://jp.indeed.jobs/benefits/>

また、当社及びメディア&ソリューションSBUの統括会社である(株)リクルートにおいては、約1.6万人の従業員(契約社員を含む)を対象に以下のような取り組みを行っています。

Remote Work

Remote work for any reason and any amount of time had been introduced on an organization-by-organization basis since 2015, before the spread of COVID-19. In April 2021, this was introduced for all employees, including contract employees, with the exception of some positions (those related to the placement business and counter business). We provide our employees, including contract employees, with access to more than 100 satellite offices in Japan.

Flexible Working Hours

Flexible working hours are applicable for all employees, including contract employees, with the exception of those that are hourly employees.

Average of About 3 Days Off Per Week Per Year

Starting April 2021, we have increased the number of annual holidays that employees can freely decide the days to take, apart from calendar holidays and paid vacations. This allows employees (including contract employees) to take an average of approximately three days off per week per year, without changing their annual scheduled working hours or salary.

Vacation and Leave Systems That Are Not Limited toward Specific Requirements or Attributes

In order to emphasize our respect for the diversified work styles of our employees, from April 2021, we adopted a vacation and leave system that is not biased toward specific requirements or attributes.

- For childbirth and childcare, we have established maternity and childcare leave (40 days in total) that can be taken from pregnancy until the child is 12 years old, regardless of the employee's gender.
- For nursing care, we offer care leave (5 days) that can be used for family members, including pets, regardless of legal requirements, such as certification of the need for nursing care. Rather than presuming a long-term leave of absence, we support our employees in continuing to

リモートワーク

新型コロナウイルス感染症拡大前の2015年から組織単位で導入してきた理由・回数を問わないリモートワークを、2021年4月からは一部職種(人材紹介事業、カウンター事業に関わる職種等)を除いて全組織に導入しています。また、日本国内において、従業員(契約社員を含む)は100拠点以上のサテライトオフィスの利用が可能です。

フレキシブルな労働時間

全ての従業員(契約社員を含み、時給制の雇用形態を除く)にフレックスタイム制が適用されています。

年間平均で週休約3日

2021年4月より、暦上の休日や有給休暇とは別に、取得する日を自分で自由に決められる年間休日数を増やしました。これに伴い従業員(契約社員を含む)は、年間所定労働時間と給与は変わらずに、年間平均で週休約3日を取得することが可能です。

特定要件や属性に偏らない休暇・休職制度

work while balancing vacation and leave, together with remote work and increasing annual holidays.

雇用形態や働き方の多様性を重視し、2021年4月より、特定要件や属性に偏らない休暇・休職制度を採用しています。

- 出産育児関連では、従業員の性別にかかわらず、妊娠中から子どもが12歳までの間で取得可能な出産・育児休暇(合計40日)を設けています。
- 介護関連では、要介護認定などの法定要件を問わず、ペットも含めた家族のために利用できるケア休暇(5日)を設けています。また、長期の休職を前提とするのではなく、リモートワークや増加する年間休日とあわせて、両立しながら働き続けることを支援します。

Paid Leave for Half-Days

Employees including contract employees are able to take paid leave for half-days.

Shorter Working Hour System

Employees including contract employees can work up to 120 hours per month, in shorter hours, for childcare reasons until the end of fiscal year in which the child becomes 12-year old, or for nursing care up to two times in three years. This excludes employees who have been with the company for less than a year, or employees that work less than two days per week.

Second Jobs and Side Jobs

Upon approval of the supervisor and the head of the human resources department, employees including contract employees are able to have a second job or a side job.

Childcare Support: In-House Daycare Center "And's"

In January 2008, we opened an on-site daycare center, "And's", at the Gran Tokyo South Tower headquarters in Tokyo, Japan. It provides support for employees with a strong desire to return to work, but do not have sufficient childcare options that allow them to return to work.

Childcare Support: Partnerships with Third-Party Daycare Centers

In response to the childcare infrastructure shortage and as part of the support for returning to work, we started forming partnerships with third-party daycare centers in April 2018, in addition to the in-house daycare center "And's."

Childcare Support: Daycare Center Entry Support

Working parents are increasingly in need of support to get their child into a daycare center in Japan. This is especially an issue in the Tokyo metropolitan area. In response, we set up an internal mechanism to offer optimal solutions, stationing in-house "Hokatsu-No-Mikata Counselors (daycare center entry counselors)" since FY2018. ("Hokatsu-No-Mikata" literally means "being on the side of parents trying to get into a daycare center.")

半日単位の有給休暇制度

従業員(契約社員を含む)は、半日単位でも有給休暇取得が可能です。

短時間勤務制度

育児については子どもが満12歳に達する年度まで、介護については3年間で2回まで、月に120時間の短時間勤務が可能です(入社1年未満、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員を除く)。

副業・兼業許可制度

上長及び人事部署長承認の上、従業員(契約社員を含む)は副業・兼業が可能となっています。

育児と仕事の両立支援: 事業所内保育園「And's (アンズ)」

保育環境が整っていないが働き続けたい従業員が安心して職場復帰を行えるよう、2008年1月に本社であるグラントウキョウサウスタワー内に、事業所内保育園「And's(アンズ)」を開設しました。

育児と仕事の両立支援: 外部保育園との企業提携

昨今の保育インフラの不足事情を踏まえ、復職支援の一環として、事業所内保育園「And's」に加えて、2018年4月より外部保育園と企業提携を行っています。

育児と仕事の両立支援: 保活相談専用窓口「保活のミカタ」の設置

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、2018年度より社内に常駐する「保活のミカタ」相談員が核となって、最適なソリューションを提案できる体制を構築しました。自治体ごとに異なる保育園入園ルールを整理し、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しています。また2020年度より、社外へも仕組み・ナレッジをシェアしています。

They identify and sort out various daycare center entrance rules that differ from municipality to municipality and propose the best way to get into a daycare center suited to each parent's needs, such as their lifestyle and the timing of returning to work. In FY2020, we started to share this mechanism and knowledge with other companies, to contribute to society through the improvement of childcare support.

Nursing Care Support: Nursing Care Hotline

We have set up a free consultation program for employees including contract employees to discuss nursing care with specialized third-party agencies.

Nursing Care Support: In-House Support and Training

We have created a variety of resources to allow employees including contract employees to inform themselves on balancing work while providing nursing care for their families. Some of the measures that have been implemented include publishing handbooks with fundamental knowledge and conducting seminars on key topics.

Regular Medical Check-Ups

We arrange medical check-ups at all workplaces, either by visits from healthcare professionals or at nearby medical facilities, with the target of 100% of employees, including contract employees, having a medical check-up once a year. When employees require follow-up tests based on check-up results, we arrange opportunities to get examined at a venue or medical facility similar to that used for the regular medical check-up. Referrals are issued in accordance with the particular conditions when treatment, lifestyle modification, or other intervention is required, and appropriate follow-up is conducted through consultations with physicians and nurses, health guidance, or other means.

People eligible for specific health guidance receive follow-up care in the form of guidance provided in coordination with the Recruit Health Insurance Union.

介護支援: 相談窓口の設置

外部の専門機関と提携し、従業員(契約社員を含む)が無料で介護に関して専門家に相談できる窓口を設置しています。

介護支援: 知識装着支援

介護と仕事の両立の基礎知識をまとめたハンドブックの配布やセミナー開催など、従業員(契約社員を含む)が仕事と両立する上で必要な基礎知識を得るための機会を多数用意しています。

定期健康診断

巡回型健康診断または近隣医療機関受診型健康診断を全事業所に手配し、従業員(契約社員を含む)の定期健康診断の100%受診を目指しています(年1回)。健康診断の結果によって再検査が必要な対象者には、定期健康診断と同様の会場・医療機関等で受診の機会を手配・提供し、合わせて保健指導も実施しています。治療が必要な対象者、生活習慣の改善が必要な対象者などにはそれぞれの状態に応じて紹介状の発行、産業医・保健師面談、保健指導等、適切な事後フォローを行っています。

また、特定保健指導の対象者へはリクルート健康保険組合と連携して保健指導等フォローアップを行います。

Healthcare Consultations

We implement measures against overwork as part of work-hours management. Employees including contract employees whose hours exceed the set standard have a healthcare consultation with a physician, as well as a check of their general health condition and any necessary follow-up care. Their work hours are also restricted. Necessary measures are taken to prevent deterioration of the health of employees who have some type of health concern, including setting up individual consultations with a physician after conclusion of the healthcare consultation.

Mental Health Measures

Recruit Group has taken initiatives to protect employees' mental health as an important theme. Health maintenance staff are placed within the human resource sections of each company, where they coordinate with physicians and nurses in the Health Management Office to take preventive measures. Content related to mental health is incorporated into training for new employees and new appointees to managerial positions.

This aspect of our employee education activities aims to cultivate a corporate culture enabling the prevention and early detection of mental health issues.

Stress checks are also conducted within companies to ascertain the level of employee stress and existence of mental health issues. Based on the results, employees considered to be at high risk for mental health issues are provided with follow-up services on an individual basis, including individual consultations and contact with physicians.

ヘルスケア面談

労働時間マネジメントの推進により、過重労働の低減に向けた取組みを行っています。労働時間が一定基準を超えた従業員(契約社員を含む)に対してはヘルスケア面談として産業医との面談を実施し、健康状態の確認と必要なフォローや就業制限を行っています。何らかの健康上の懸念があった従業員に対しては、ヘルスケア面談終了後も個別に産業医面談を設定するなど必要な措置を講じ健康状態悪化の防止に努めています。

メンタルヘルス対策

リクルートグループは従来より従業員のメンタル面での健康を重視し、健康管理担当の設置や、健康管理グループの産業医や保健師との連携等を通じて、メンタルヘルスの対策と予防に取り組んできました。

従業員向けの啓発活動として、新任管理職向け研修や入社者導入研修等にメンタルヘルスに関するコンテンツを盛り込み、予防と早期発見ができる風土作りを目指しています。

また、社内でストレスチェックを実施し、従業員のストレス状態やメンタル不調の有無を把握しています。チェックの結果、高ストレスと判断された対象者には、個別面談や産業医との接続等、個別のフォローアップを行っています。

Other Types of Consultation

The Health Maintenance Office appoints nurses in charge of companies and regions to provide consultations about employees' health management. They are available at any time to handle inquiries from and offer advice to employees about mental and physical health issues.

In addition, external health consultation providers are contracted to establish a system enabling 24-hour access to health consultations for members and their dependents of the Recruit Health Insurance Union. Women make up a large percentage of our workforce, and female-specific health issues are not uncommon among employees. Therefore, health seminars for women and opportunities for health consultations with gynecologists are regularly arranged, led by the Recruit Health Insurance Union.

Raising Work Productivity

Through reviewing work processes and introduction of IT tools, Recruit Group is working to improve our productivity without losing any value. Some of our initiatives include:

- Moving meetings online through the use of business messaging, cloud storage and video conferencing.
- Inviting experts to talk events to help spread knowledge concerning productivity, and to share expertise in developing productive work and study environments while maintaining a work-life balance.

その他の相談窓口

健康管理グループでは、各会社・各地域の担当保健師が、従業員の健康管理に関する相談を受け付けています。心身の不調について気軽に相談できる窓口として、随時、従業員からの相談に対応しています。

さらに外部との健康相談窓口の契約により、リクルート健康保険組合の加入者(被扶養者含む)は24時間健康相談を受けられる体制が整えられています。また女性従業員が多いことから婦人科系疾患に罹患する従業員が少なくないため、リクルート健康保険組合が主体となり、女性向けの健康セミナーなどを定期的に設けています。

労働生産性の向上

業務プロセスの見直しや、ITツールの導入により、労働生産性の向上に各社で取り組んでいます。

- ビジネスチャット、クラウドストレージ、TV会議を活用した会議のオンライン化
- 著名人を招いた生産性向上に関するトークイベントやナレッジ発信、働く環境や学ぶ環境の整備など、生産性の高いメリハリのある働き方を目指して社内ノウハウの蓄積やナレッジの共有

Data Security and Data Privacy データセキュリティ・データプライバシー対応

Governance and Structure for Data Security and Data Privacy データガバナンス体制

The Company sets Data Security and Data Privacy as a high-prioritized risk as well as our [Material Foundation for Corporate Activities](#), and takes appropriate initiatives depending on the importance of the data or information in our possession as well as the characteristics of the data or information to be protected. It has also established structures and measures required in the laws and regulations in each country and area in which it operates. The Board of Directors discusses and monitors the initiatives, based on discussions in the Risk Management Committee.

Risk Management Committee リスクマネジメント委員会

The Risk Management Committee is an advisory body to the Board of Directors chaired by the Managing Corporate Executive Officer and Director of the Board in charge of the Risk Management Division. The Committee deliberates on key risk themes and measures of the Company. The Committee monitors the status of risk management at each SBU as well as identifies and determines the risks deserving of particular attention, which are reported to the Board of Directors.

Audits of Data Security and Data Privacy データセキュリティ・データプライバシーの監査

Data Security and Data Privacy is an important issue for the Audit & Supervisory Board, and the audit on Data Security and Data Privacy is conducted by the Audit & Supervisory Board as the high-priority risk.

Internal audits are also conducted regularly for Data Security and Data Privacy. An Internal Audit Department, under the direct control of the President, CEO and Representative Director of the Board, audits risks related to Data Security and Data Privacy of all the SBUs, in close collaboration with Corporate Executive Officers in charge of Risk Management.

当社は、データセキュリティ・データプライバシー対応を当社グループのトップリスクかつ[企業活動の重要基盤](#)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。また、リスクマネジメント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実施しています。

取締役会の諮問機関。委員長はリスクマネジメント本部担当取締役 兼 常務執行役員。当社グループのリスクに関する重点テーマ及び施策についての審議を行う委員会。各SBUのリスクマネジメント状況のモニタリング及び当社グループとして特に注視すべきリスクの識別・決定を行った上で、当社グループの重点リスクテーマをまとめ、取締役会に報告します。

データセキュリティ・データプライバシー対応については、監査役監査において、当社グループのトップリスクとして対策強化するリスク重点テーマとして位置づけ、監査を行っています。

加えて、データセキュリティ・データプライバシー対応に関する内部監査も定期的に行っています。CEO直轄の内部監査所管部署が、リスクマネジメントを担当する執行役員との連携の上、全SBUのデータセキュリティ・データプライバシー対応のリスクについて重点的な監査を行っています。

Policy for Data Security and Data Privacy データセキュリティ・データプライバシー対応方針

The Company acquires, manages, and utilizes personal information, including the information of a large number of individual users, in each of our SBUs. We believe it is our obligation not only to comply with the laws of each area and country, but also to respect and protect the privacy of individual users in conformance with the expectations of society.

To responsibly handle the information we are entrusted with so that customers and clients can use our services with assurance, the Company has instituted information management rules based on the Recruit Group Code of Ethics and the Recruit Group Information Management Policy, resolved by the Board of Directors, as basic principles.

To ensure effectiveness of Data Security and Data Privacy initiatives, each SBU or subsidiaries within Recruit Group set its own Data Security and Data Privacy policy that best fits their business characteristics.

当社グループでは、全てのSBUにおいて、多くの個人ユーザーの情報を含む個人情報を取得、管理、活用をしています。各国法令の遵守はもちろん、社会からの期待に反せず個人ユーザーのプライバシーを尊重し、保護することが責務であると考えています。

当社グループでは、サービスを安心してご利用いただくため、お預かりした情報を責任をもって取り扱えるよう、当社取締役会で決議した「リクルートグループ倫理綱領」及び「リクルートグループ情報管理規程」に基づき、各社において情報管理ルールを規定しています。

また、データセキュリティ・データプライバシーの対策において高い実効性を担保するため、当社グループでは、各SBU及び子会社でそれぞれの事業・組織特性に沿ったデータセキュリティ・データプライバシー方針を制定しています。

SBU	Policy Name 方針名	Note 参考情報
HR Technology HRテクノロジー	Privacy Policy of each operation プライバシーポリシー	-
Media & Solutions メディア&ソリューション	Personal Data Policy パーソナルデータ指針	For more detailed information, please refer to the privacy center below (Japanese only): 更に詳しい情報は、以下の「 プライバシーセンター 」をご覧ください。(日本語のみ)
Staffing 人材派遣	Privacy Statement プライバシーステートメント	-

Please refer to [“Risk Factors” in our Annual Report FY2020 translated from “Yukashouken Houkokusho”](#), disclosed in June 2021, for detailed information about our risk management structure, our risk recognition, and countermeasures on Data Security and Data Privacy.

データセキュリティ・データプライバシーに関するリスクマネジメント体制、当社のリスク認識及び対応策に関する詳細は、[2021年6月開示の有価証券報告書の「第2 事業の状況、2 事業等のリスク」](#)をご参照ください。

Initiatives and Countermeasures for Data Security and Data Privacy データセキュリティ・データプライバシー対応の取組み

Depending on the importance of the data or information in our possession, as well as the characteristics of the data or information to be protected, the Company has established structures and reporting systems, and measures necessary for each country and area's laws and regulations. For example, the Company monitors for unauthorized access, detects and blocks computer viruses, preserves communications and access records that may be used for investigations, and conducts periodic vulnerability tests.

Response to Occuring Risks 発生リスクへの対応

To quickly respond when events, including those that seriously affect data security and data privacy, are discovered or are recognized as potentially occurring, the Recruit Group Risk Escalation Rules are set and shared with all SBUs and employees including contract employees and temporary workers to ensure prompt reporting within the entire group. A crisis management task force to respond to the situation will be set up when a serious incident occurs.

Each SBU and subsidiaries within the Company have various countermeasures to minimize risks regarding Data Security and Data Privacy, in accordance with its business characteristics.

Media and Solutions SBU has also established structures and reporting systems, and measures necessary to protect Data Security and Data Privacy. They include but are not limited to:

- Establishment of privacy officers for each service
- Consolidation of legal functions and clarification of responsibilities
- Establishment of a specialized organization to evaluate and deliberate on privacy issues
- Establishment of a review meeting (Product Committee) with specialized departments within the SBU
- Implementation of employee training

当社グループ全体の対応策として、保有するデータを重要性に応じて分類し、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。例えば、不正アクセスの検知、ウイルス感染の検知と遮断や、調査に備えた通信・アクセスの記録、定期的な脆弱性検査等を実施しています。

当社では「リクルートグループエスカレーションルール」を定めています。データセキュリティ・データプライバシー対応等を含む業務遂行に重大な影響を及ぼす事項を起こした、または発見した、もしくは発生の可能性を認識した場合の報告、対応の仕組みを当社及び子会社各社が整備し、全ての従業員(契約社員含む)、派遣社員に周知しています。また、重大な事案が発生した場合には、危機対策本部を立ち上げ、対応を進めます。

また当社グループでは、各SBU及び子会社のビジネス特性に応じて、データセキュリティ・データプライバシーに対する様々な取組みを行っています。例えば、メディア&ソリューションSBUでは、データセキュリティ・データプライバシーに必要な体制及び対応策を確立し、以下のような取組みを実施しています。

- サービスごとのプライバシー責任者の設置
- 法務機能の集約・責任所在の明確化
- プライバシーに関する評価・審議を行う専門組織の設置
- 社内の専門部署による検討会議(商品委員会)の設置
- 従業員トレーニングの実施

Human Rights 人権の尊重

Governance for Human Rights 人権ガバナンス

The Company sets the [Recruit Group Human Rights Policy](#), which was resolved by the Board of Directors, based on discussions in the Sustainability Committee. This policy has been set to protect all employees, temporary staff, including those who work for its business clients through the Staffing SBU, and its senior management. The Company is also committed to carefully identifying risks and to respecting and protecting human rights, which may be affected by the rapid development of technology.

In order to ensure respect for human rights, oversight responsibility is assigned to a member of the Board of Directors who is responsible for Sustainability. Day-to-day responsibilities are allocated to the department in charge of Compliance and that in charge of Sustainability, which take the lead in implementing measures in cooperation with related departments of the Company.

Department in charge of Compliance

The department gathers information on human rights topics in our businesses and workplaces, monitors the situation in our subsidiaries, and develops and implements the Company's compliance strategies and plans.

Department in charge of Sustainability

The Department in charge of Sustainability collects information concerning global human rights themes and considers future activities to be conducted through participation in stakeholder dialogues, international conferences and human rights workshops. From FY2017, the department participated in a human rights workshop organized by BSR (Business for Social Responsibility^{*1}), and was informed of the most recent human rights problems as well as the countermeasures that companies can take against such problems.

当社は、当社グループの役員と従業員、当社グループ会社の派遣サービスに登録している方々を直接の保護の対象と位置付け「[リクルートグループ人権方針](#)」を掲げ、テクノロジーの急速な発達の中で影響を受ける人権の保護も含めて定めています。人権方針の策定にあたっては、サステナビリティ委員会での審議を踏まえて、取締役会にて決議しています。

人権尊重の責任監督は、サステナビリティ推進担当の取締役が行います。また、日々の人権尊重への取り組みは、コンプライアンス所管部署、サステナビリティ所管部署が中心となり、グループ各社の関係部署と連携して活動を進めています。

コンプライアンス所管部署

事業や職場における人権に関する情報の収集や、子会社における状況のモニタリングを実施し、当社グループのコンプライアンスに関する方針・対策を検討し、実行しています。

サステナビリティ所管部署

ステークホルダーダイアログ、国際会議や人権に関するワークショップへの参加などを通じて、グローバルな人権テーマに関する情報の収集や、当社グループの人権に対する取り組みを検討しています。また、2017年度より、BSR (Business for Social Responsibility^{*1})の人権ワークショップに参加し、最新の人権問題及び企業による対応方法の把握を行っています。

In addition, to assess human rights risks and consider countermeasures within the Company, the number of reports on human rights violations made through the whistleblower system and its trends are regularly reported to and discussed by the Board of Directors, generally semi-annually.

加えて、当社グループにおける人権リスク評価及び対応を検討する場として、リクルートホールディングスの取締役会にて内部通報窓口に届く人権侵害に関する通報件数および傾向を定期的に(通常は半期に1回)確認し、対応策を議論しています。

*1 BSR is a non-profit global organization with a network consisting of more than 250 companies and partners, and aims at building a fair and sustainable world. Recruit Holdings is a member of BSR.

*1 BSRは250社を超える企業やパートナーからなるネットワークを保有し、公正で持続可能な世界を構築するグローバルな非営利団体です。当社はBSRの会員メンバーです。

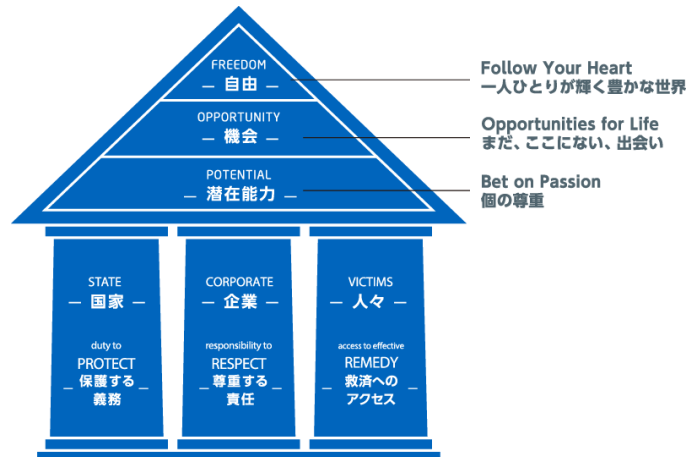
Human Rights Policy 人権方針

—Creating a brighter world where all individuals can live life to the fullest 一人ひとりが輝く豊かな世界のために—

Recruit Group House of Human Rights, which shows the concept of our human rights policy, consists of three pillars and a roof. The pillars represent "Protect," "Respect," and "Remedy" outlined in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. The roof is a manifestation of the idea that the Recruit Group's aspirations for a brighter world where all individuals can live life to the fullest will ultimately drive greater freedom. For details, please refer to our website "[Recruit Group Human Rights Policy](#)".

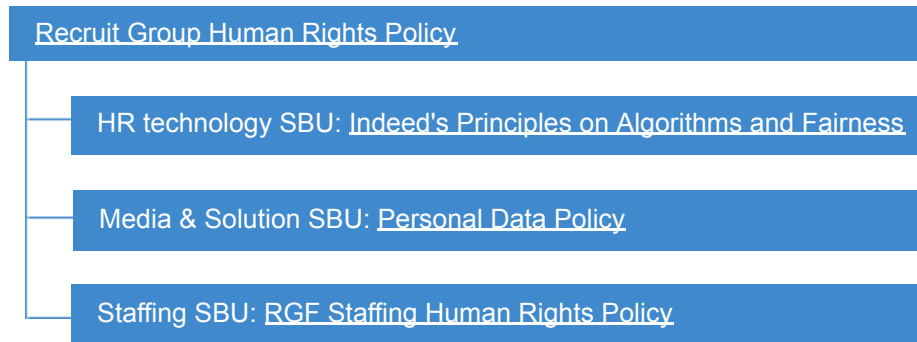
リクルートグループの人権方針の概念を表すRecruit Group House of Human Rights。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」で掲げられている保護・尊重・救済を柱に、リクルートグループが「一人ひとりが輝く豊かな世界」を目指すことそのものが、結果として、より大きな自由に繋がるものであることを屋根として表しています。詳細は当社WEBサイト「[リクルートグループ人権方針](#)」をご覧ください。

Recruit Group House of Human Rights リクルートグループ ハウスオブヒューマンライツ

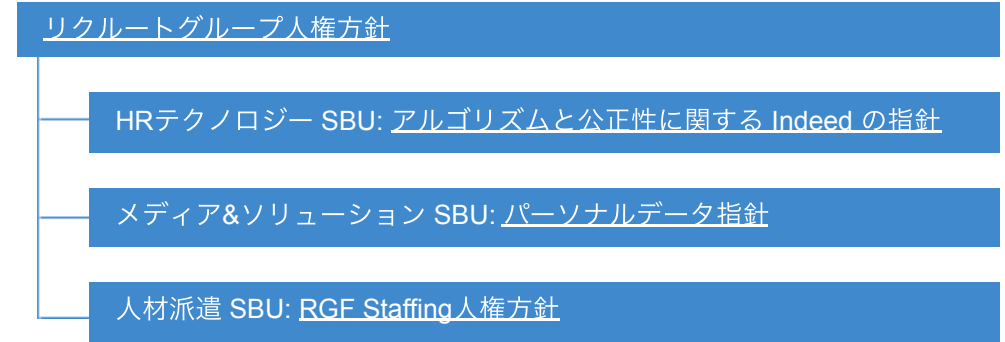


Human Rights Policy for Key Issues of each SBU 事業特性に応じた重要人権課題への対応方針

The Recruit Group Human Rights Policy is a blanket policy for the whole Recruit Group. For human rights issues that have a significant impact in consideration of each SBU's business characteristics, we set forth specific theme-by-theme human rights action policies. Please refer to the links below.



「リクルートグループ人権方針」は当社グループ全体の包括的な方針です。各SBUの事業特性に応じた重要な人権課題に対しては、テーマごとに、より具体的な取り組み方針を掲げています。



Human Rights Due Diligence 人権デューデリジェンス

Recruit Group has historically operated its business while taking human rights into consideration. We recognize that the scope of human rights to be considered by companies has been widening in recent years, and implement human rights due diligence to promote respect for human rights in our business operations.

Specifically, in cooperation with the Internal Control department, as part of our risk management measures, we identify and assess potential human rights risks which may exist in our business activities, considering possible countermeasures against them for companies within Recruit Group including those acquired by means of M&A and the existing business domains.

リクルートグループでは従来より、人権に配慮した事業運営を行ってきました。近年、企業が取り組むべき人権の範囲が広がりつつあることを認識し、事業運営における人権尊重を更に推進する観点から、人権デューデリジェンスを実施しています。

具体的には、既存事業にM&Aをした企業を含む当社グループ会社を対象に、内部統制部門と連携し、リスクマネジメントの取組みの一環として人権リスクについても、事業活動で起こりうるリスクの整理・評価・対策を検討しています。

We also believe that a third-party's point of view is critical for identifying and resolving potential risks in business activities. Through annual engagement with our stakeholders, including NGOs and human rights experts, we are committed to identifying business-specific human rights issues and seeking opinions on what roles we should take.

Specifically, we consider and implement measures to prevent and mitigate human rights violations that are likely to occur, depending on the business characteristics of each SBU.

- HR Technology SBU discussed issues concerning "technology and unconscious bias," and devised various measures to help mitigate against this. This is an ongoing effort requiring continuous action.
- Media & Solutions SBU assesses the human rights impact of its value chain, including supply chain, where areas are identified in which the likelihood and severity of human rights risks are high. Preventative measures and mitigating actions are discussed and implemented.
- Staffing SBU assesses human rights issues related to its own employees and temporary staff.

また当社グループは、事業活動で起こりうるリスクの整理・評価においては、第三者の声を聞くことが重要であると考えています。そのため、毎年NGOや有識者を含むステークホルダーとエンゲージメントを行い、リクルートグループの事業に関連する人権問題、果たすべき役割や取組みについての意見を踏まえ、重要な人権課題の特定や対応改善に活かすことに継続的に取り組んでいます。

具体的には、各SBUごとの事業特性によって生じやすい人権侵害への防止策、軽減策を検討し、実行しています。

- HRテクノロジーSBUでは、テクノロジーによって生み出され得る無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)の問題を協議し、対応策を検討する等、さまざまな取り組みを継続的に行っています。
- メディア&ソリューションSBUでは、サプライチェーンを含むバリューチェーン上での人権リスクアセスメントを実行し、人権への影響の深刻度、発生可能性の高さを判断軸に、人権侵害リスクが高い事案の調査、分析、防止策、軽減策を検討しています。
- 人材派遣SBUでは、自社従業員および派遣登録社員の人権影響のアセスメントを実行しています。

Human Rights Help Desk 人権に関する相談窓口

Our whistleblower system, which is available to all employees, including contract employees, temporary staff and residing partners, allows for the submission of reports and provides consultations on human rights.

当社グループの全従業員(契約社員を含む)、派遣社員、常駐するパートナーに対し設けている内部通報窓口では、人権に関する通報や相談も受け付けています。

For more details on our whistleblower system, please refer to “[Whistleblower System and Protection](#)” in this ESG Data Book.

内部通報窓口に関する詳細は、本ESG Data Bookの「[通報窓口の設置および内部通報者の保護](#)」をご覧ください。

Human Rights Education 人権教育

We run training focusing on human rights relating to products and services of Recruit Group as a part of compliance education.

当社グループは、コンプライアンス教育を基本として、会社ごとのハラスメントに関する教育や、商品・サービスに関連する人権配慮の研修などを実施しています。

We customize our training according to the business characteristics of each company. For example, we provide training to avoid discriminatory expressions in our advertisement businesses. We also provide employee training to prevent discriminatory expressions in our sales activities, customer support, and product development.

例えば、広告における差別表現防止や、営業担当者向けのクライアント企業・カスタマー対応、商品制作や対面コミュニケーションにおける差別的表現防止など、事業特性に合わせた研修を実施しています。

For information on our compliance education including that to prevent harassment, please refer to “[Employee Training on Ethical Standards](#)” in this ESG Data Book.

ハラスメント教育を含むコンプライアンス教育については、本ESG Data Bookの「[企業倫理基準に関する社員教育](#)」をご覧ください。

Governance ガバナンス

Corporate Governance コーポレート・ガバナンス

Guided by [Recruit Group Management Philosophy](#), the Board of Directors prioritizes corporate governance policies and practices that are designed to achieve long-term growth, increase corporate and shareholder value, and benefit all of our stakeholders. Our stakeholders include employees, individual users and business clients, as well as our shareholders, business partners, non-profit organizations (NPOs) and non-governmental organizations (NGOs), national and other governments, and local communities.

The Company endeavors to strengthen its corporate governance by designating the COO, Managing Corporate Executive Officer and Director of the Board as a responsible person for corporate governance including ESG. Based on its initiatives, the Board of Directors confirms the appropriateness of its corporate governance and its compensation structure from a mid-to long-term perspective, based on discussions in its advisory bodies such as the Nomination and Compensation Committees.

Specifically the Company focuses on enhancing gender diversity in the Board of Directors members including Audit & Supervisory Board members by setting a target. The Board of Directors has also decided to include ESG factors in the compensation of each Executive Director beginning in FY2021.

Please refer to [“Corporate Governance Overview” in our Annual Report FY2020 translated from “Yukashouken Houkokusho” disclosed in June 2021](#) for detailed information about our Corporate Governance Overview including Board of Directors, Audit & Supervisory Board, Committees, Status of Internal Control, Status of Audit System and Compensation.

当社のコーポレートガバナンス(取締役会、監査役会、各委員会、内部統制システムの状況、監査の状況、役員報酬等)に関する詳細は、[2021年6月開示の有価証券報告書の「第4 提出会社の状況、4 コーポレート・ガバナンスの状況等」](#)をご覧ください。

当社の取締役会は、[リクルートグループ経営理念](#)に基づいて、長期的に発展し、従業員・個人ユーザー・企業クライアント・株主・取引先・NPO・NGO・国・行政及び地域社会等、全てのステークホルダーにとって魅力的な企業として継続的に企業価値及び株主価値を向上させていく上で、コーポレート・ガバナンスを重視しています。

当社は、取締役 兼 常務執行役員 兼 COOを、ESG推進を含めたコーポレート・ガバナンスの責任者と位置付けてこれを強化していくと共に、指名委員会及び報酬委員会での審議を踏まえて、取締役会にて、中長期での適切なコーポレート・ガバナンス体制や役員報酬のあり方を確認しています。

また、監査役を含めた取締役構成員のジェンダーダイバーシティの推進に関しては目標を定めて取り組むとともに、2021年度からは、業務執行取締役の報酬にESG要素を反映することを決定しています。

Board Diversity 取締役会の多様性

The approach to selecting candidates for the Board of Directors is to choose qualified personnel from a pool of diverse candidates who can fulfill the duties and responsibilities of the position by considering their skills, leadership and professional experience, personal background, judgment, personality, and insight, without discrimination based on attributes of gender, age, nationality or ethnicity. Current Directors who are considered for renomination are evaluated on these criteria as well as their performance on the Board and number of terms of office.

The Company has a policy that at least one third of the Directors of the Board are Independent Directors who maintain appropriate separation from management execution.

Our Commitment and Target for Board Diversity 取締役会構成員の多様性に向けたコミットメントと目標

The Company focuses further on enhancing diversity in the Board of Directors members of Recruit Holdings, to raise the quality of decision-making and further ensure transparency and soundness in its governance structure. The focus is on diversity in skills, professional experience, and background.

The Company has specifically set a target for gender, and aims to propose candidates for election to its Annual Meeting of Shareholders, to achieve an approximately 50%*1 ratio of women out of the total number of Directors of the Board and Audit & Supervisory Board members by FY2030. By improving diversity, we believe our company will benefit from more diverse skills, professional experiences, and backgrounds.

Please refer to the details on Our Commitment and Target [here](#).

当社の取締役候補者の選定においては、スキル、リーダーシップ、パーソナルバックグラウンド、判断力、人格、見識及び経験等の多様性を確保するために、性別、年齢、国籍、人種といった属性の区別なく、取締役の職務と責任を全うできる候補者を選定する方針です。また、現任取締役の再任にあたっては、上記要素に加えて、任期、業績、取締役会における貢献度等も考慮します。

また、当社は業務執行から一定の距離を置く独立性の高い社外取締役の構成比率を取締役の員数の3分の1以上とする方針です。

当社は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、監査役を含む取締役会構成員の多様性を高めます。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組みます。

具体的には、2030年度までに、当社の監査役を含む取締役会構成員の女性比率を約50%*1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。

コミットメントと目標の詳細は[こちら](#)をご覧ください。

Data and Progress on Board Diversity 取締役会等の多様性に関する実績データ

Item データ項目		Unit 単位	June 2019 2019年6月	June 2020 2020年6月	June 2021 2021年6月	Target by FY2030 目標(2030年度)
Directors of the Board 取締役	Number of Directors of the Board 取締役数	% Person 人	7	6	6	-
	Number of Independent Directors 独立社外取締役数		2	2	2	-
	Ratio of Independent Directors 独立社外取締役比率		28.6%	33.3%	33.3%	-
	Number of women Directors of the Board 女性取締役数		0	1	1	-
Audit & Supervisory Board members 監査役	Number of Audit & Supervisory Board members 監査役数		4	4	4	-
	Number of women Audit & Supervisory Board members 女性監査役数		1	1	1	-
The Board of Directors Members* ¹ 取締役・監査役合計* ¹	Total members of the Board of Directors* ¹ 取締役・監査役合計* ¹		11	10	10	-
	Number of Women 女性人数		1	2	2	-
	Ratio of Women 女性比率		9.1%	20.0%	20.0%	Approx. 50% 約50%

*¹ The Board of Directors members are defined as Directors of the Board and Audit & Supervisory Board members.

*¹ 取締役会構成員は、取締役及び監査役の全体を示します。

Corporate Ethics and Compliance 企業倫理とコンプライアンス

Governance Structure & Policy 企業倫理とコンプライアンスのガバナンス体制・方針

Corporate Ethics and Compliance is positioned as one of our [Material Foundations for Corporate Activities](#) to increase its corporate value in a sustainable manner by prospering together with all stakeholders. The Company views corporate ethics and compliance as a fundamental prerequisite for our corporate activities, and defines it as meeting society's expectations and demands through appropriate action both as a company and as individuals, beyond the framework of solely legal compliance.

Based on the above, the Company conducts initiatives such as employee training and whistleblowing programs. The Board of Directors monitors corporate ethics and compliance initiatives, based on discussions in the Compliance Committee, which is an advisory body to the Board of Directors.

The Board of Directors carries out the following types of monitoring to confirm the effectiveness of compliance so that oversight is not a mere pro forma checking of observance.

- The Board of Directors receives semi-annual reports on the status of group-wide compliance and confirms occurrences of whistleblower reports, disciplinary actions, lawsuits, violations of laws and regulations, as well as the mechanisms and organizational structure for managing these issues.
- The Board of Directors receives reports on the deliberations and decisions of the Company's Business Strategy Meeting, the Compliance Committee, and those of each SBU (each SBU's Committee meets twice a year) and confirms the progress of compliance activities and significant issues.

当社は「企業倫理の徹底」を、持続的な企業価値の向上を目指してステークホルダーとの共存共栄をする上で重要となる[企業活動の重要基盤](#)として特定しています。またコンプライアンスについては、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。

企業倫理の徹底のため、従業員教育等の施策、内部通報窓口の設置を行うとともに、取締役会の諮問機関であるコンプライアンス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っています。

取締役会は、形式的な遵守確認にとどまらず、コンプライアンスの実効性を確認するために、以下のモニタリングを実施しています。

- 半期に1回、当社グループ全体のコンプライアンスの状況に関する報告を受け、内部通報、懲戒、訴訟、法令違反等の発生状況とともに、これらを管理する仕組み・体制について確認をしています。
- 経営戦略会議並びに、当社及びSBUのコンプライアンス委員会(SBU単位で年2回開催)の審議・決定内容の報告を受け、コンプライアンス活動の進捗や重要テーマについて確認しています。

Compliance Committee コンプライアンス委員会

An advisory body to the Board of Directors chaired by the President, CEO, and Representative Director of the Board. The Committee deliberates on compliance themes and measures of the Company. The Committee decides and evaluates action plans based on the information collected from the Holding Company's administrative departments and subsidiaries. The Compliance Committee's deliberations and decisions are reported to the Board of Directors to promote compliance mindset within the Company.

Management Structure for Corporate Ethics and Compliance 企業倫理のマネジメント体制

The Company's Board of Directors is responsible for appointing an individual with ultimate responsibility for compliance, establishing a department in charge of compliance, making decisions on basic group-wide compliance policies, and monitoring the effectiveness of the compliance measures.

The President, CEO and Representative Director of the Board, convenes and serves as chairperson of the Compliance Committee, evaluates the effectiveness of each SBU's compliance program, and makes decisions on the group-wide compliance plan at the Business Strategy Meeting.

The Board of Directors of each SBU Headquarters appoints an individual with ultimate responsibility for compliance at the SBU, makes decisions on the SBU's basic compliance policies, and monitors the effectiveness of the SBU's compliance measures. The President / CEO of each SBU Headquarters convenes and serves as chairperson of the Compliance Committee for the SBU and shall evaluate the effectiveness of the SBU's compliance and make decisions on and inspections of the SBU Headquarters' operational plans.

The President / CEO of each subsidiary of the Company appoints an individual with ultimate responsibility for compliance at the subsidiary, evaluates the effectiveness, and makes decisions on and inspections of the subsidiary's operational plans in terms of compliance.

取締役会の諮問機関。委員長は代表取締役社長 兼 CEO。当社グループのコンプライアンスに関するテーマ及び施策についての審議を行う委員会です。当社管理部門及び当社子会社より収集した情報を基に、当社グループにおけるコンプライアンスの実効性の評価や活動計画の決定・点検を行い、コンプライアンス風土推進のための方針や活動案を取締役に報告します。

当社の取締役会は、当社グループ全体におけるコンプライアンス責任者を任命の上、コンプライアンス所管部署を設置し、当社グループのコンプライアンスに関する基本方針の決定及び実効性のモニタリングを行います。

また、当社の代表取締役社長 兼 CEOは、自らが委員長となってコンプライアンス委員会を開催し、各SBUにおけるコンプライアンスの実効性の評価を行った上で、経営戦略会議において当社グループ全体のコンプライアンスの活動計画の決定を行います。

SBU統括会社の取締役会は、各SBUにおけるコンプライアンス責任者を任命の上、コンプライアンスに関する基本方針の決定及び実効性のモニタリングを行います。また、SBU統括会社の社長/CEOは、自らが委員長となってコンプライアンス委員会を開催し、SBUにおけるコンプライアンスの実効性の評価や活動計画の決定・点検を行います。

当社子会社の社長/CEOは、各社におけるコンプライアンス責任者を任命の上、各社におけるコンプライアンスの実効性の評価や活動計画の決定・点検を行います。

Audits of Ethical Standards and Compliance 企業倫理・コンプライアンスの監査

In addition to the "[Recruit Group Code of Ethics](#)," the "Recruit Group Policies" were also established so that all the employees of Recruit Group conduct corporate activities in respect to corporate ethics and compliance. This is a set of shared group-wide policies for Recruit Holdings and its subsidiaries on matters such as decision-making, investment management, finance, human resource management, risk management, and compliance, in order to realize unified group-wide management of the whole Company.

To ensure compliance with the Recruit Group Code of Ethics and other internal regulations, internal audits related to corporate ethics are conducted as the audit theme each year. Internal audits are conducted by the Internal Audit Department, which consists of nineteen members as of April 1, 2021, and reports directly to the President, CEO, and Representative Director. The main duty of the Internal Audit Department is to conduct audits of operations and internal controls related to financial reporting, based on its annual audit plan. The Internal Audit Department evaluates the operational status and the maintenance of internal controls.

When a deficiency is found, the Internal Audit Department notifies the audited division and the departments responsible for internal controls to improve the situation. The Internal Audit Department also follows up on the status of improvements to ensure that the business of the Company is conducted appropriately.

In addition, Audit & Supervisory Board members conduct audits on corporate ethics and compliance as one of the key themes of Recruit Group.

当社は、「[リクルートグループ倫理綱領](#)」に加え、当社グループの全従業員が企業倫理・コンプライアンスを遵守した企業活動を行うことができるよう、意思決定、投資管理、ファイナンス、人事管理、リスクマネジメント及びコンプライアンス等に関する当社グループ統一の規程として「リクルートグループ規程」を制定しています。

当社の内部監査においては、当社グループの役職員等による業務がこれらの法令、定款又は規程に違反していないか等、企業倫理・コンプライアンスに関する監査を毎年実施することで、当社の企業倫理・コンプライアンスの実効性を担保しています。具体的には年度監査計画に基づき、当社グループの企業倫理に関するテーマを毎年選定し、リクルートグループ倫理綱領をはじめとする社内規程の準拠性の内部監査が実施されます。当社の内部監査は、代表取締役社長 兼 CEO直轄の内部監査所管部署において、従業員19名(2021年4月1日時点)によって行われています。内部監査所管部署は、業務監査及び財務報告に係る内部統制に関する監査を主たる業務として、年度監査計画に基づき、当社グループを対象に内部監査を実施しています。

内部監査部が不備を発見した場合は被監査部門及び内部統制部門に通知し、改善を促しています。改善状況のフォローアップも実施し、当社グループの業務が適正に行われるよう努めています。

また監査役監査においても、当社グループ全体の企業倫理・コンプライアンスを、重点テーマの1つとして扱い、重点的に監査を行っています。

Policy on Corporate Ethics and Compliance 企業倫理とコンプライアンス方針

Policy for Corporate Ethics and Compliance コンプライアンス方針

The Board of Directors of the Company established the [“Recruit Group Code of Ethics”](#) as universal guidelines that govern our conduct. The Code of Ethics describes certain fundamental legal and ethical practices that all senior management, employees, including contract employees, and temporary staff of the Company are required to follow. All these employees are informed of the Code of Ethics, and the Company plans and conducts necessary training for them to ensure compliance with the Code of Ethics and internal policies.

The Board of Directors also has the "Recruit Group Compliance Policy" in place as a basic policy regarding the Company's compliance activities, and monitors their effectiveness.

The Company has policies of providing education to all employees based on the Code of Ethics and of conveying the importance of compliance directly from the management of subsidiaries to their employees.

Recruit Group Code of Ethics リクルートグループ倫理綱領

- | | |
|--|---|
| 1. Fulfilling legal and ethical expectations | 8. Communicating effectively and clarifying responsibilities |
| 2. Complying with laws and regulations | 9. Fulfilling disclosure obligations as a public company |
| 3. Negotiating and complying with agreements | 10. Respecting the rights and dignity of all people |
| 4. Complying with fair competition laws and observing fair trade practices | 11. Maintaining a productive working environment |
| 5. Interacting appropriately with government persons | 12. Avoiding relationships with organized crime and similar parties |
| 6. Safeguarding confidential and sensitive information | 13. Protecting the environment |
| 7. Protecting intellectual property | |

当社はリクルートグループの全ての役員および従業員が社会の一員として活動するにあたり守るべき規範を示したものとして、取締役会の決議により「[リクルートグループ倫理綱領](#)」を定め、企業活動を営む上で自らを律する指針としています。「リクルートグループ倫理綱領」は当社グループの全ての役職員等に周知徹底されています。また、当社及び当社子会社は、倫理綱領及び社内規程の遵守を図るために、従業員（契約社員を含む）及び派遣社員に対して、必要な教育を企画し、実施しています。

当社はこの他に、当社グループのコンプライアンスに関する基本方針を定める「リクルートグループコンプライアンス規程」を取締役会の決議により制定し、全ての役職員がコンプライアンスを遵守するための指針とするとともに、取締役会にてその運用を確認しています。

また当社は、コンプライアンス教育をグループの全ての従業員に対して実施することや、当社子会社の経営者がコンプライアンスに関するメッセージを発信することを方針として掲げています。

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| 1. 社会の一員としての節度ある行為 | 8. 業務と責任の明確化 |
| 2. 法律の遵守 | 9. 企業内容の適正な広報 |
| 3. 契約の遵守 | 10. 人権の尊重と差別の排除 |
| 4. 公正な商行為 | 11. 働きやすい職場環境の確保 |
| 5. 官公庁等の職員との公正な関係 | 12. 反社会勢力との絶縁 |
| 6. 情報の適切な取扱 | 13. 地球環境保護や公共活動への積極的な取組み |
| 7. 知的財産の保護 | |

Bribery and Anti-Corruption Policy 贈収賄および汚職防止に関する方針

The Company prevents bribery according to the Recruit Group Compliance Policy resolved by the Board of Directors. The Policy stipulates compliance with relevant laws and regulations to maintain proper relationships with politicians and public officers, specifically setting forth prohibited acts. The prohibited acts include providing, either directly or indirectly, offering or promising to provide, or accepting any money or other things of value to acquire a wrongful gain in business.

The Policy is reviewed by relevant departments in charge as appropriate and revised when necessary under approval by the Board of Directors.

In addition to the above, we ensure preventing bribery and corruption through the following initiatives.

- Implementing group-wide whistleblower systems. Hotlines are available for all employees including contract employees, temporary staff, and full-time partners working in Recruit Group to report when they find or sense misconduct such as bribery, corruption, or unfair competition.
- At key subsidiaries in Japan, all employees, including contract employees, and temporary staff receive compliance education and tests that cover such topics as bribery, anti-corruption, and unfair competition. The attendance rate in FY2020 was 100%.
- Periodic confirmation of compliance with regulations within the Company, including some subsidiaries.

当社グループは、当社の取締役会で決議した「リクルートグループコンプライアンス規程」において、政治家・公務員等と適正な関係を保つための関係法令の遵守と具体的な禁止行為(直接・間接を問わず、営業上の不正の利益を得るための金銭その他の供与、申し出、約束をせず、また受領もしないこと)を定めることで、贈収賄を未然に防いでいます。

本規程は、適宜所管部署が見直しを実施し、改定が必要な場合は、取締役会の決議により改定します。

加えて、以下のような取組みにより贈収賄および汚職防止の徹底を図っています。

- 全ての従業員(契約社員を含む)、派遣社員、常駐するパートナーが、贈収賄、汚職、不正競争等の不当なことが起こっている、又はその予兆があるときに、通報・相談する内部通報窓口を設置。
- 国内主要子会社では、全ての従業員(契約社員を含む)、派遣社員に対して、贈収賄、汚職防止、不正競争を含むコンプライアンスの教育・テストを実施。2020年度における受講率は100%。
- 当社及び一部子会社において、本規程の遵守の定期的な確認を実施。

Initiatives to Improve Corporate Ethics and Compliance 企業倫理とコンプライアンス向上に向けた取組み

Employee Training on Ethical Standards 企業倫理基準に関する社員教育

The Company has policies of providing education to all employees based on the Code of Ethics and of conveying the importance of compliance directly from the management of subsidiaries to their employees.

Based on these policies, Recruit Holdings and each subsidiary execute the following measures: 1) distribution of leaflets or other media, 2) testing the level of understanding, 3) delivery of President speeches, 4) emailing messages, and undertaking other means necessary for respecting compliance.

For example, Recruit Holdings and its main subsidiaries in Japan have comprehension tests and other employee training programs in place for all employees including contract workers and temporary staff. They cover the areas of misconduct and unjust treatment, such as bribery, corruption, unfair competition, data security & privacy, conflict of interest, insider trading, human rights to avoid bullying and harassment. To educate employees on social and company rules, we include training on potential situations that employees are likely to encounter and how to handle them. We also provide compliance training for particular positions, such as the training on handling of reports or instances of bullying or harassment for newly appointed managers.

Each subsidiary also has necessary company-level compliance training in place that best fits its business.

当社は、コンプライアンス教育の実施をグループの全ての従業員に対して実施することや、当社子会社の経営者がコンプライアンスに関するメッセージを発信することを方針として掲げています。

これに基づき、当社及び当社子会社において、リーフレットの配布や理解度テスト、各社社長によるスピーチや電子メールによるコンプライアンスを尊重するメッセージの発信が実施されています。

例えば当社及び国内主要子会社では、当社グループの全ての従業員(契約社員を含む)、派遣社員に対して、コンプライアンスおよびハラスメントに関する教育に加え、理解度テストを実施してしています。贈収賄、汚職、不正競争、データセキュリティ・プライバシー、利益相反、インサイダー取引等の不正やいじめ・ハラスメント等の人権に関する内容、その他従業員が遭遇するであろう出来事を題材とし、対応に必要な考え方や社会・社内のルールを教育しています。また、いじめ・ハラスメント防止を内容に含んだ新任マネージャー研修など、階層型のコンプライアンス研修も実施しています。

子会社各社の業務に合わせて、必要に応じたコンプライアンス教育も各社で実施しています。

Whistleblower System and Protection 通報窓口の設置および内部通報者の保護

Whistleblower System

Recruit Holdings and its subsidiaries have established whistleblower systems, including reporting hotlines for harassment and/or illegal or other improper behavior, to promptly transmit information to the applicable department in charge of compliance within Recruit Holdings or the relevant subsidiaries, in the event that all employees including contract employees and temporary staff discover a potential issue related to internal controls. The department in charge of compliance that receives the report promptly and thoroughly investigates the matter, decides on response measures in consultation with the related departments, and implements appropriate response measures.

The whistleblower system is available for all employees including contract employees, temporary staff, and full-time partners working in Recruit Group to report if they are being unfairly treated during work or in the workplace. They can also use the hotlines when they, from a third-party perspective, find or sense misconduct or unjust treatment, such as bribery, corruption, unfair competition, data leakage, conflict of interest, insider trading, bullying, or harassment. Recruit Holdings and its subsidiaries take various initiatives to ensure all our people know these hotlines are readily available for them.

In addition, the number of reports made through the whistleblower system and its trends are reported twice a year and discussed at the Board of Directors meeting, to monitor effectiveness of our compliance activities and human rights risks.

Recruit Holdings also provides access to a third-party-operated external hotline as a whistleblower system for all employees including contract employees, temporary staff, so that more people can easily access the whistleblower system. Only after requested by the whistleblower, the contents of their report filed via the external hotline are shared directly with Recruit Holdings' Audit & Supervisory Board members. Our whistleblower system also offers hotlines for those outside the Recruit Group, including our partners and clients, on our official website.

通報窓口の設置

当社及び当社子会社は、ハラスメント等の相談も可能な内部通報窓口を設置し、当社グループの全ての従業員(契約社員を含む)や派遣社員が内部統制に関する問題を発見した場合に、迅速に当社又は当社子会社のコンプライアンス所管部署に情報伝達できる体制を構築しています。報告又は通報を受けたコンプライアンス所管部署は、その内容を調査し、対応策を当社グループ内の関係部署と協議の上決定し、実施します。

当社グループの内部通報窓口は、全ての従業員(契約社員を含む)や派遣社員に加え、常駐するパートナーも利用可能です。仕事や職場に関して、自分自身が不当に扱われていると感じた時に通報・相談をすることができます。また第三者の視点で、贈収賄、汚職、不正競争、データ漏洩、利益相反、インサイダー取引等の不正やいじめ・ハラスメント等の不当なことが起こっていることを見つけたり、その予兆があると感じたときに、通報・相談することもできます。当社及び子会社各社では、内部通報窓口の周知のため、様々な取り組みを実施しています。

内部通報窓口に入る通報件数および傾向については、リクルートホールディングスの取締役会に半期に1回報告し、コンプライアンスの実効性や人権リスクを確認し、対応策を議論しています。

また当社は、受付を当社グループ外部の第三者に委託した内部通報窓口も併せて設置することで、内部通報者が通報・相談しやすくするよう取り組みを行っています。外部窓口への通報内容は、通報者の要望により、直接当社監査役にも共有されます。加えて、当社グループ取引先の皆様にもご利用いただける窓口(お問い合わせページ)も設置しています。

Protection of Whistleblowers

All of the hotlines are confidential reporting channels. The Recruit Group Compliance Policy, resolved by the Board of Directors, ensures the anonymity and protection of all whistleblowers by prohibiting any retaliation to the whistleblowers, including dismissal or unfair transfer against any whistleblower for making a good-faith compliance report. The policy also stipulates respect for the privacy of whistleblowers, and ensures that the information of the whistleblower and the details of the report will not be disclosed to anyone beyond the extent necessary to handle the matter without the prior permission of the whistleblower in question, so that they will not suffer any disadvantage because of reporting under this system.

内部通報者の保護

当社は、通報窓口への情報提供者の匿名性の保護及び不利益取り扱い禁止を取締役会で決議した「リクルートグループコンプライアンス規程」にて定めています。具体的には、内部通報をしたことを理由に、内部通報者に対して解雇や不当な配置転換等の不利益な処遇をすることを禁止しています。また内部通報者のプライバシーを十分に尊重し、通報相談者の許諾なく対応に必要な範囲を超えて開示しないよう定めています。

Data Related to Corporate Ethics and Compliance コンプライアンス・企業倫理に関するデータ

Item データ項目	FY2017 2017年度	FY2018 2018年度	FY2019 2019年度	FY2020 2020年度
Compliance test takers*1 コンプライアンス理解度テスト受講者数*1	25,798	30,773	36,257	31,913
Number of reports made by whistleblowers*2 内部通報件数*2	225	288	298	323

*1. Compliance test covers sustainability, human rights, data security, handling of personal information and intellectual property, prevention of insider trading, prevention of bribery, prevention of unlawful acts and prevention of corruption. The test takers include employees including contract employees and temporary staff of Recruit Holdings Co., Ltd., Recruit Co., Ltd., Staff Service Holdings, Recruit Staffing Co., Ltd., and other main group companies in Japan.

*1. サステナビリティや人権、データセキュリティ、個人情報や知的財産の取扱い方、インサイダー取引防止・贈収賄防止・不正防止・腐敗防止の内容を含む。受講対象者は、リクルートホールディングス、リクルート、スタッフサービス・ホールディングス、リクルートスタッフィング、その他国内主要子会社の従業員(契約社員を含む)及び派遣社員。

*2. The number of reports we receive through our whistleblowing system which has been established as a channel for all employees including contract employees and temporary staff, and resident workers dispatched from business partners of Recruit Holdings and its main subsidiaries in Japan.

*2. 国内主要子会社従業員、契約社員、派遣社員、常駐するパートナーからの相談・内部通報窓口への通報件数。

Tax 税

Tax Governance 税務ガバナンス

The Company sets Recruit Group Tax Policy, which is approved by the Board of Directors of Recruit Holdings. Ultimate responsibility for management of all tax matters for each company of Recruit Group rests with the COO and Managing Corporate Executive Officer and Director of the Board in charge of the Finance Division. Day-to-day responsibility is delegated by the Director of the Board to the Corporate Executive Officer responsible for Finance, Accounting and Tax. A team of qualified experienced tax professionals support the Corporate Executive Officer to meet our tax obligations. The Audit & Supervisory Board provides regular oversight of all tax matters, along with the Board of Directors as appropriate.

当社はリクルートグループ税務方針を定めています。本税務方針の制定・改廃は、当社の取締役会により承認されます。取締役会・監査役会の管理の下、税務に関する最終責任者は取締役 兼 常務執行役員 兼 COO (ファイナンス本部担当) と定めるとともに、執行役員(財務・経理・税務担当)と専門知識を有する社員が日々の業務を遂行することで、税務方針を適切に運用する体制を担保しています。

Tax Policy 税務方針

Basic Tax Policy 基本方針

Each company of Recruit Group shall, as a fundamental principle, conduct their business activities in compliance with and follow the spirit of the tax laws in all operating countries, and shall strive to maximize shareholder value through minimizing tax risks as well as optimizing tax costs.

当社グループ各社は、その事業展開先の各国における法令趣旨を踏まえて、税法を遵守し、事業活動を行うことを基本原則として、税リスクの極小化と税コストの最適化に取り組むことで、株主価値の最大化に努めます。

1. Minimization of Tax Risks

Each company of Recruit Group, in compliance with the tax laws in all operating countries, international taxation rules such as transfer pricing taxation rules, and OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) taxation guidelines, shall establish an internal infrastructure system in order to identify tax risks in an appropriate and timely manner. Through conducting necessary and sufficient analysis, each company of Recruit Group seeks to improve and maintain the quality of its tax compliance so as to minimize tax risks.

2. Optimization of Tax Costs

Each company of Recruit Group shall seek to optimize tax costs through measures such as the application of the benefits of preferred tax regimes, the avoidance of double taxation, and the adoption of tax consolidation which are permitted under the tax law in all operating countries. Each company of Recruit Group highly values legal compliance and business rationality. Consequently, the use of artificial, tax-avoidance structures that are devoid of substance or business purpose shall under no circumstances be contemplated.

3. Tax Filing and Tax Payment

Each company of Recruit Group shall appropriately retain the necessary books and evidence, duly file its tax returns, and pay taxes to the competent tax authorities according to the tax laws in all operating countries.

4. Relationship with Tax Authorities

Each company of Recruit Group shall keep the state of its tax compliance transparent and accountable, adequately provide information upon request from the relevant tax authorities, and endeavor to maintain a healthy and positive relationship with said authorities.

1. 税リスクの極小化

当社グループ各社は、事業展開先の各国の税法、及び移転価格税制などの国際的な税法、並びにOECD(経済協力開発機構)が公表している租税に関するガイドラインに準拠して、税リスクを適時・適切に認識できる体制を整備し、十分な検討を行うことによって、国内外における税務コンプライアンス品質を維持・向上し、税リスクの極小化に努めます。

2. 税コストの最適化

当社グループ各社は、事業展開先の各国の税法により許容される恩典措置の適用、二重課税の排除、連結納税の選択などの手法により、税コストの最適化に努めます。また、税コストの最適化においては、法令の遵守と事業合理性を重視し、事業目的・実態を伴わない人為的な租税回避行為を一切企図しません。

3. 税務申告書の提出及び納税

当社グループ各社は、事業展開先の各国における税法の定めに従うところにより、適切に会計帳簿、及び証憑書類を保存した上で、税務申告書を作成し、税法の認める期限内に提出、並びに納税します。

4. 税務当局との関係

当社グループ各社は、税務コンプライアンスの状況を、透明性を持って説明可能な状態とし、事業展開先の各国の税務当局の求めに応じて、適切な情報提供を行うとともに、健全かつ正常な関係を構築するように努めます。

Notes on the Contents 本報告書の記載事項に関する注意事項

Forward-Looking Statements

This document contains forward-looking statements, which reflect the Company's assumptions, estimates and outlook for the future based on the Company's plans and expectations as of March 31, 2021 unless the context otherwise indicates. There can be no assurance that the relevant forward-looking statements will be achieved. Please note that significant differences between such forward-looking statements and actual results may arise due to various factors, including changes in economic conditions, changes in individual users' preferences and business clients' needs, competition, changes in the legal and regulatory environment, fluctuations in foreign exchange rates, and other factors. Accordingly, readers are cautioned against placing undue reliance on any such forward-looking statements. The Company has no obligation to update or revise any information contained in this document based on any subsequent developments except as required by applicable law or stock exchange rules and regulations.

Third-Party Information

This document includes information derived from or based on third-party sources, including information about the markets in which we operate. These statements are based on statistics and other information from third-party sources as cited herein, and the Company has not independently verified and cannot assure the accuracy or completeness of any information derived from or based on third-party sources.

将来見通しに関する注意事項

本報告書には、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り、2021年3月末現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。経済状況の変化、個人ユーザーの嗜好及び企業クライアントのニーズの変化、他社との競合、法規制の変化環境、為替レートの変動その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。従って、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お願いいたします。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本報告書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又は改訂する義務を負うものではありません。

外部資料に関する注意事項

本報告書には、当社が事業を行っている市場に関する情報を含む、外部の情報源に由来し又はそれに基づく情報が記述されています。これらの記述は、本報告書に引用されている外部の情報源から得られた統計その他の情報に基づいており、それらの情報については当社は独自に検証を行っておらず、その正確性又は完全性を保証することはできません。