

2024年7月3日

各 位

会社名 株式会社リクルートホールディングス  
代表者名 代表取締役社長兼CEO 出木場 久征  
(コード番号:6098 東証プライム)  
問合せ先 執行役員 荒井 淳一  
(電話番号 03-3511-6383)

## Sustainability Update: Fireside Chat 2024

この度、当社は経営戦略の柱の1つであるサステナビリティに関する取組みについてご紹介するSustainability Update: Fireside Chat 2024を開催しました。

説明会では、取締役常務執行役員 兼 COOの瀬名波 文野、Indeed CEOのChris Hyams及びIndeed Chief People & Sustainability OfficerのLaFawn Davisによる2023年度の取組みの概要と進捗についてのプレゼンテーション並びに、瀬名波と執行役員の荒井 淳一によるFireside Chatを行いました。

当社は、5つのサステナビリティ目標を2021年度より掲げており、2030年度までの10年間での実現を目指しています。

E	<ul style="list-style-type: none"><li>2021年度に事業活動で、2030年度にバリューチェーン全体で、カーボンニュートラルを目指す<sup>(注1)</sup></li></ul>
S	<ul style="list-style-type: none"><li>2030年度までに、就業までに掛かる時間を半分に短縮する<sup>(注2)</sup></li><li>2030年度までに、雇用市場における障壁に直面する累計約3,000万人の就業をサポートする<sup>(注3)</sup></li><li>2030年度までに、上級管理職・管理職・従業員の女性比率を約50%にする<sup>(注4)</sup></li></ul>
G	<ul style="list-style-type: none"><li>2030年度までに、監査役を含む取締役会構成員の女性比率を約50%にする<sup>(注5)</sup></li></ul>

瀬名波はプレゼンテーション内で同目標について「目標を設定してから3年目となる2023年度は、グループ全体で試行錯誤を続けることで、目標ごとに進捗の差はあるものの、実現に向けて確実に大きな1歩を進めることが出来た。特に、サステナビリティ戦略の中心に置いている「就業までに掛かる時間を半分にする」というソーシャルインパクト目標について、取組みが加速する兆しが見えてきた年になった」と述べました。

また、2023年度は前述の5つのサステナビリティ目標に加えて「AIを含む責任あるテクノロジーの活用」と「欧州で先行して進むサステナビリティ情報開示規制」の2つの重要なサステナビリティテーマについても議論を進めたことを報告しました。

Fireside Chat 2024の詳細については、当社ウェブサイトに掲載するプレゼンテーション資料、アーカイブ映像「Sustainability Update: Fireside Chat 2024」をご覧ください。

[https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20240702\\_0001/](https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20240702_0001/)

また、2023年度のサステナビリティに関する取組みの進捗については、5月15日に当社ウェブサイト上で開示しました、「Prosper Together - サステナビリティへのコミットメント 2023年度の進捗について」も併せてご参照ください。

[https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20240515\\_0001/](https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20240515_0001/)

- (注1)事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(自社が管理・所有するオフィスにて直接排出される温室効果ガス)、スコープ2(自社が管理・所有するオフィスにて購入した電力・熱・蒸気エネルギー等の使用を通して間接的に排出される温室効果ガス)の合計。バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量は、スコープ1、2に加えて、スコープ3(スコープ1、2を除く間接的に排出される温室効果ガス)を含むすべて。GHG排出量の測定、排出量に対する第三者認証の取得、更に残存する排出量に対してオフセットを行った上で、カーボンニュートラルの達成を目指します。
- (注2)Indeedの求人プラットフォームで就業したユーザーが就職活動を始めた時点から、採用オファーを獲得するまでの期間を指します。
- (注3)当社グループが運営する求人プラットフォーム上の応募を通じた就業、当社グループが支援するNPO等の団体を通じた就業等を含みます。2030年度に向けて、今後新たに発生する雇用市場の障壁に対して、その低減に向けた取組みを追加する可能性があります。
- (注4)上級管理職は、当社及びマッチング&ソリューション事業においては執行役員/専門役員、HRテクノロジー事業と人材派遣事業においては主要子会社社長/重要機能トップを指します。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全事業統括会社及び各事業配下の主要会社について集計しています。管理職は、部下を持つすべての管理職を指します。
- (注5)取締役会構成員は、取締役及び監査役の合計です。