

Recruit Group Profile 2024

01

イントロダクション

CEOメッセージ	03
目次	04
3つの経営戦略	05
Simplify Hiring	06
Help Businesses Work Smarter	07
Prosper Together	08

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。



いでこば ひさゆき

出木場 久征

代表取締役社長
兼 CEO

Inside Out

実はゲームが好きなのでこさん。今年ハマっていたゲームを進めるために散歩を続けたら、いつの間にかずいぶん遠くまで行くこともあり、びっくりすることがあるのだとか。

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

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

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

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

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

Bloomberg TV

CEOインタビュー

出木場がBloomberg TV「Latitude with Haslinda Amin」に出演。グローバルの労働市場の動向と雇用の未来、AIを活用した採用プロセスの変革、そして、リクルートのバリューの1つである「個の尊重:Bet On Passion」に基づく人材育成の考え方や、自身が目指すリーダーシップのあり方について語りました。



動画は英語のみ

01

イントロダクション

- 03 CEOメッセージ
- 04 目次
- 05 3つの経営戦略
- 06 Simplify Hiring
- 07 Help Businesses
Work Smarter
- 08 Prosper Together

02

リクルートグループについて

- 10 数字で見るリクルートグループ
- 11 ビジョン・ミッション・バリューズ
- 12 価値創造の歴史
- 13 リクルートグループの事業体制
- 14 役員紹介

03

事業紹介

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

04

サステナビリティ

- 23 イベントレポート
- 24 サステナビリティマネジメント
- 25 サステナビリティ重要項目
(マテリアリティ項目)
- 26 企業活動の重要な基盤
- 27 サステナビリティへのコミットメント
- 28 社会(S)
- 44 ガバナンス(G)
- 45 地球環境(E)
- 48 AIガバナンス
- 49 人権課題への対応
- 50 SDGsへの貢献
- 51 社外からの評価

05

データ&レポート

- 52 各種レポート
- 53 編集後記

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



Simplify Hiring

人材マッチング市場における採用プロセスの効率化



Help Businesses Work Smarter

日本国内企業クライアントの生産性および業績向上



Prosper Together

ステークホルダーとの共存共栄を通じた持続的な成長

*経営戦略の詳細は、第64期有価証券報告書 第一部企業情報の「第2 事業の状況(P24)」を参照。

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

数年前から引き続き、力を入れて取り組んでいるのは採用プロセスの改善です。Indeed上では、過去1年で25億件以上の応募^{*1}があり、3,000万人以上の求職者^{*1}が、「自分にぴったりの」仕事に出会いたいと、それぞれ30以上の求人^{*1}に応募しています。一方の採用企業側についても、応募者が100人^{*1}を超えるような求人が何百万とあり、Indeedのデータによると1人を採用するのに約55日間^{*2}掛かっています。採用プロセスにおける非効率さは、社会にとっての真のコスト。求職者が何を望み、何を必要としているのかを私たちがもっと知り、企業が採用したい人材を私たちがもっと理解することで、採用プロセスの自動化を進めたい。テクノロジーの活用によって、誰もがリクルーターのスカウトのような人間味あるサービスを受けられる世界が実現し、仕事探しがより人間味のある、そして希望に満ちたものになることを目指しています。

私たちは、今後10年でテクノロジー、特にAIが進化し、人々の仕事探しは今とは全く違うものになると確信しています。そしてそれを実現できるのは私たちしかいないという強い責任感を持って、世界の人材マッチング市場の進化をリードしていきます。

いでこば ひさゆき

出木場 久征

代表取締役社長 兼 CEO



Investor Update FY2023

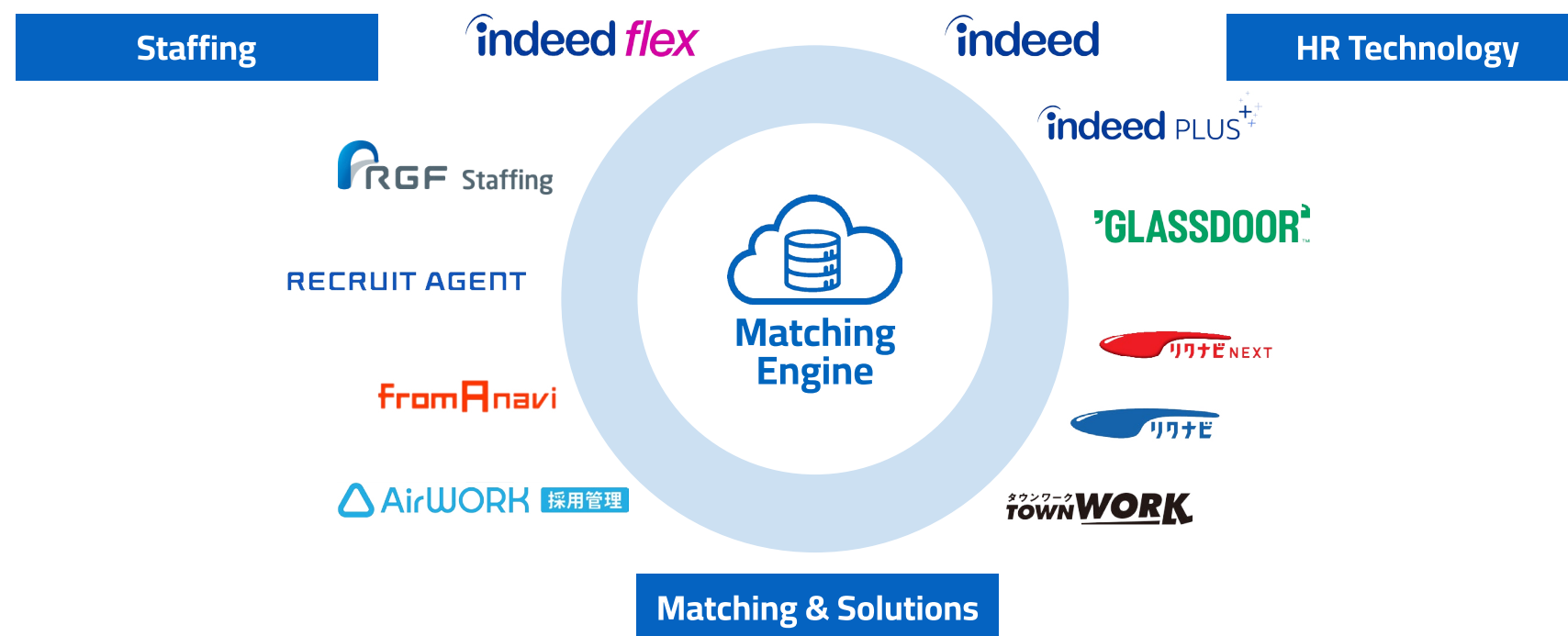
Simplify Hiring

2024年3月

[動画を再生する](#)

[イベントのサマリーを読む](#)

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



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

*1 Indeedの2023年1月から12月のデータに基づく。

*2 55日間は、2023年12月にIndeedで実測された、求人が作成されてから最初の採用までの平均日数。最初の採用までに720日を超える期間を要した求人(求人全体の約1%)はデータ収集の異常値として除外している。

たとえば、日本国内では、Indeedのテクノロジーとリクルートのデータとノウハウの融合によって新たな求人配信プラットフォーム『Indeed PLUS(インディードプラス)』が生まれました。また、日本の人材派遣事業では、リクルートのAIマッチングエンジンを試験的に活用したところ90%^{*3}も多く応募につながるなど、求人と採用に関する生産性や効率の向上に向けた兆しが出てきています。

*3 マッチングエンジン導入前と比較した、候補者に配信された推奨求人情報に起因する応募数の増加割合。導入後は2023年10月から2024年1月のテスト期間を、導入前は2021年10月から2022年1月の事前テスト期間を対象とする。「応募」とは、人材派遣事業会社での面接への応募を指す。

Help Businesses Work Smarter

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

現在私たちが力を入れているのは、個人ユーザーの利便性を向上することでプラットフォーム上でのアクション数を増やすと同時に、企業クライアントの業務を効率化することで予約可能枠を増加させ、結果としてマッチング数の最大化を図ること。これによって企業クライアントの収益が増加し、私たちの事業の売上収益もそれに連動する形で成長します。

また、個人ユーザーおよび企業クライアントの獲得コストの最適化も図っています。個人ユーザーには、複数の当社プラットフォームのヘログインに共通で使えるリクルートIDに紐づけてポイントサービスを提供することで、一方の企業クライアントには、AirIDひとつで「Air ビジネスツールズ」のすべてのサービスをシームレスに利用できるようにすることで、新規サービスの利用を促進しています。

さらに、今後のフィンテックサービス拡充のための基盤づくりも進めています。具体的には、当社のマッチングサービスを利用した個人ユーザーが、『Airペイ』および「Airペイ オンライン」を使って当社のエコシステム*1内で決済まで完結できるようにすることで、エコシステム内の決済流通額の拡大を図っています。

今後も、今まで以上に事業全体でテクノロジーを活用し、営業効率を改善しながら、個人ユーザーのアクションデータや企業クライアントの事業運営データを用いて、より精度の高いマッチングを提供していきます。そうすることで、個人ユーザーと企業クライアント双方のライフタイムバリューを効率的に伸ばしながら、マッチングやアクションに対する対価をいただけるようなビジネスモデルに進化させていきたいと考えています。

きたむら よしひろ

北村 吉弘

常務執行役員

兼 マッチング&ソリューション事業担当

兼 株式会社リクルート代表取締役社長



Investor Update FY2023
Help Businesses Work Smarter
2024年3月

[動画を再生する](#) [イベントのサマリーを読む](#)

Inside Out

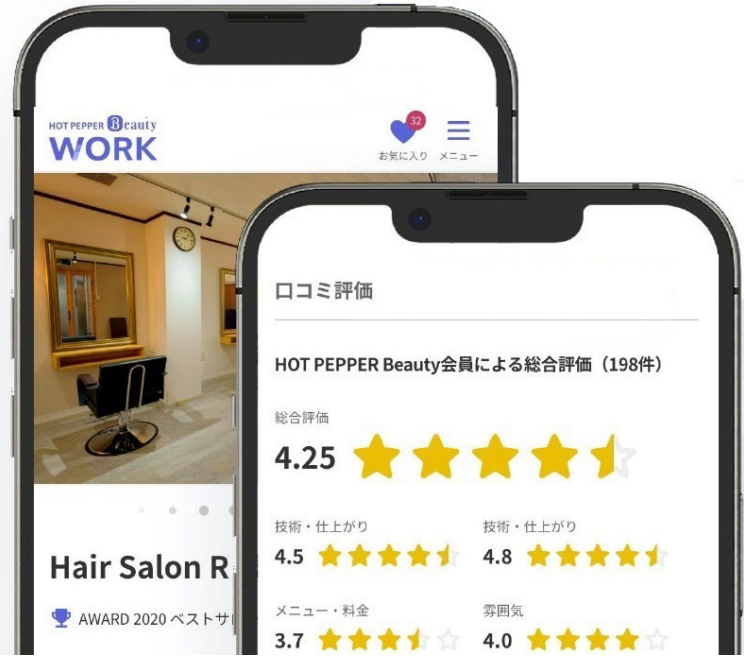
釣り好きが高じて、最近は魚の捌き方も学んだ北村さん。自ら釣った魚でお刺身の盛り合わせやさまざまな魚料理を披露しているのだとか。

マッチングプラットフォームとSaaSから成るエコシステムで企業クライアントの生産性および業績向上を支える



美容業界の人材マッチングプラットフォーム『ホットペッパービューティーワーク』

美容分野における日本最大規模の販促マッチングプラットフォームとして個人ユーザーとサロンをつないできた『ホットペッパービューティー』。2023年に人材マッチングプラットフォーム『ホットペッパービューティーワーク』をローンチし、求職者が求人検索から店舗情報の収集、応募までをワンストップで完結できるように、サロン側はより速く簡単に求人掲載ができるようになりました。2024年5月にはスカウト機能をリリースし、求職者が登録した履歴書(プロフィール)の情報をもとに、サロンが直接オファーを送ることも可能になりました。



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

[詳細を読む](#)

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

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

当社グループが事業として携わる「仕事」は、人々にとって欠かせない生活基盤であるからこそ、この領域で事業を通じた社会インパクトを創出していきたくと考えています。たとえば世界では、3カ月間収入が無い状態が続くと約40%の人々が貧困に陥ってしまうことがわかっています*1。そこで、働きたいのに就業できない人を無くすことを目指して、求職者と仕事のマッチングを圧倒的に速くすることで失業期間の短縮に貢献します。

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

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

せなは あやの

瀬名波 文野

取締役 兼 常務執行役員
兼 COO

Inside Out

各地の美味しい食材をお取り寄せして料理するのが楽しくて仕方がないせなさん。現地に行きたいけど行けないというときにも、手軽に美味しいものが自宅に届く喜びにハマっているそう。



Investor Update FY2023
Prosper Together
2024年3月

[動画を再生する](#)

[イベントのサマリーを読む](#)

2030年度*2に向けたサステナビリティへのコミットメント



環境

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

事業活動におけるカーボンニュートラルを3年連続達成*3。企業の環境リスクに対する取り組みを評価するCDP*4より気候変動分野で最高評価のアリスト企業に選定。

社会 - ソーシャルインパクト

就業までに掛かる時間を半減する

雇用主の「採用までに掛かる時間*5」に着目し、その短縮に向けてマッチング向上やプロセス自動化などのプロダクト進化を実施。

社会 - ソーシャルインパクト

労働市場の障壁を低減し、3,000万人の就業を支援する

学歴・犯罪歴・障がいなど就業における障壁の低減に向けたこれまでの取り組みに、難民の求職者*6への支援を追加。累積で約690万人の採用を実現*7。

社会 - 従業員

リクルートグループの上級管理職・管理職・従業員、それぞれの女性比率を約50%にする
管理職候補者プールの拡大を通じて3カ年目標*8の達成に向けて取り組みを加速。

ガバナンス

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

当社の中長期戦略の実現に向けて必要となるスキルやバックグラウンドを検討した上で、継続して、取締役候補を検討。

[2023年度の進捗の詳細を読む](#)



Sustainability Update: Fireside Chat (座談会) 2024年7月

投資家の皆さま向けのオンラインイベント「Sustainability Update: Fireside Chat (座談会)」を開催しました。サステナビリティのコミットメントに向けた2023年度の進捗報告として、ソーシャルインパクトやジェンダーパリティの目標実現に向けた挑戦や、2024年度の計画をお話ししました。

[投影資料や書き起こしを読む](#)
[イベントのサマリーを読む](#)

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

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

*3 温室効果ガス (GHG: Greenhouse Gas) 排出量の数値は、すべてGHGプロトコルに基づき算定した概数。

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

*5 「採用までに掛かる時間」は、Indeed上で求人情報が作成されてから、その求人情報に対して最初の採用が報告されるまでの日数。当社が2031年3月期2030年度に向けて掲げる「就業までに掛かる時間を半分にする」目標に変更はないが、Indeed上で計測可能な雇用主側のアクションデータである「採用までに掛かる時間」をもとに求職者が採用に至るまでのプロセスの課題を発見し、プロダクトの進化を加速することとした。

*6 紛争、暴力、迫害から逃れるために自国を逃れ、他国に安全を求めた個人 (国連難民高等弁務官事務所が定める定義)。

*7 2021年5月1日から2024年3月31日までの間に、採用シグナルの測定を通して、世界中の求職者および雇用主からIndeed上で報告された就業データに基づく。学歴、犯罪歴、軍隊経験、障がいの有無、または求職活動のために必要なパソコンやインターネット等を持っていないという労働市場の障壁のうち、少なくとも1つに直面した求職者の就業数の累計。

*8 従業員における女性比率目標については2022年4月1日時点から2025年4月1日時点までの実績を対象とする。

02 リクルートグループ について

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

グループ従業員数
5.1 万人^{*1}

サービス展開国
60 カ国以上

創業 64 年

売上収益 3.41 兆円^{*2}

調整後 EBITDA 5,983 億円^{*3}

海外売上比率
53.4%^{*2}

女性管理職比率
39%^{*4}

*1 2024年3月末時点

*2 2023年4月1日から2024年3月31日までの連結業績。

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

*4 2024年4月時点の数字。管理職の女性比率は、リクルートホールディングス、全SBU統括会社および各SBU配下の主要子会社について集計。管理職は、部下を持つすべての管理職。

基本理念

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

ビジョン

目指す世界観

Follow Your Heart

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

ミッション

果たす役割

まだ、ここにはない、出会い。 より速く、シンプルに、もっと近くに。

私たちは、個人と企業をつなぎ、より多くの選択肢を提供することで、「まだ、ここにはない、出会い。」を実現してきました。

いつでもどこでも情報を得られるようになった今だからこそ、より最適な選択肢を提案することで、「まだ、ここにはない、出会い。」を、桁違いに速く、驚くほどシンプルに、もっと身近にしていきたいと考えています。

バリューズ

大切にしている価値観

新しい価値の創造

Wow the World

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

個の尊重

Bet on Passion

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

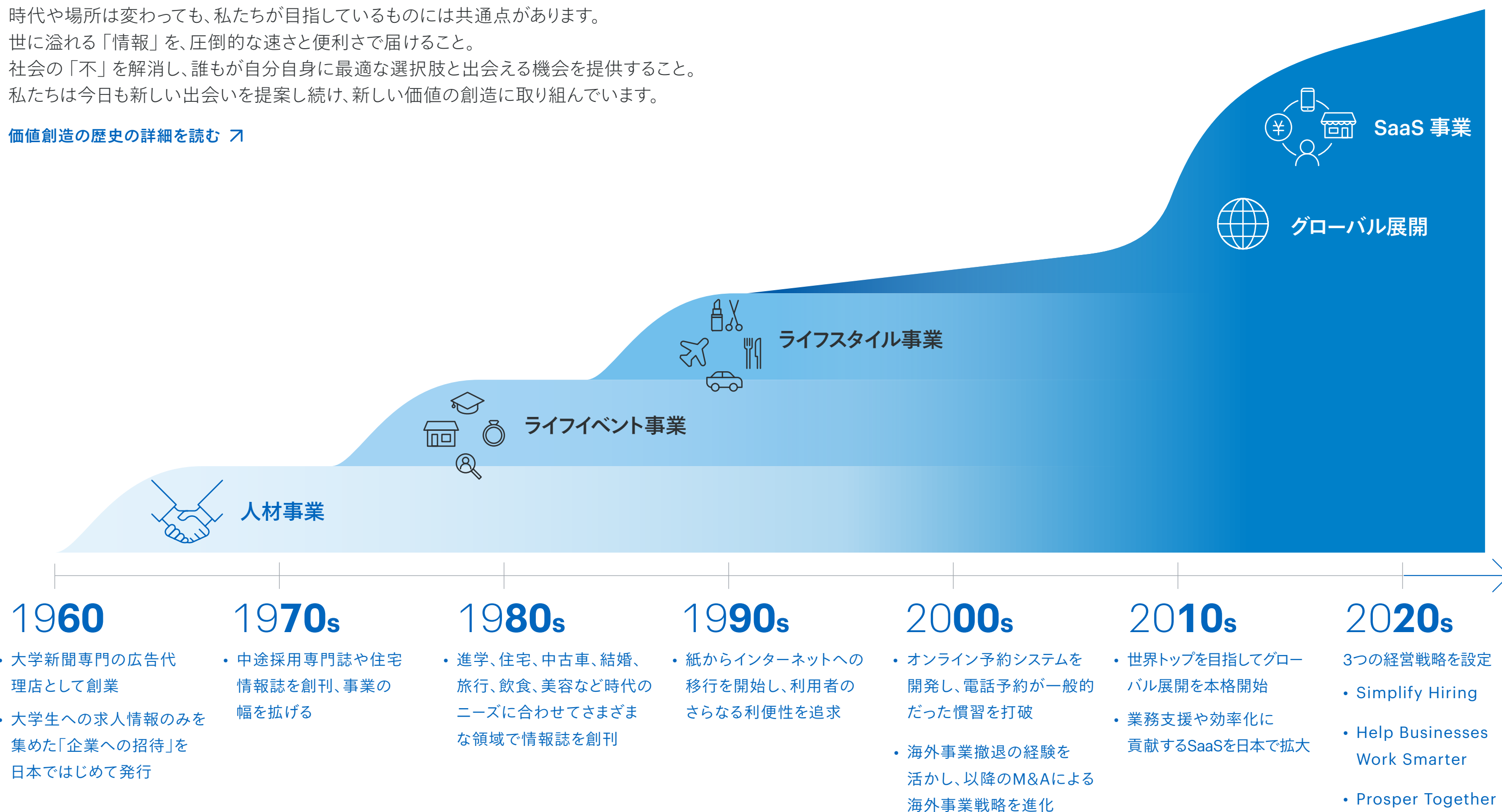
社会への貢献

Prioritize Social Value

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

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

[価値創造の歴史の詳細を読む](#) 



リクルートグループの事業体制

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

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

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

マッチング&ソリューションSBU

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



HRテクノロジーSBU

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




人材派遣SBU

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





峰岸 真澄 
代表取締役会長 兼
取締役会議長



出木場 久征 
代表取締役社長 兼 CEO



瀬名波 文野 
取締役 兼 常務執行役員 兼
COO




Rony Kahan 
取締役(非執行)




泉谷 直木 
取締役(社外・独立役員)



十時 裕樹 
取締役(社外・独立役員)



本田 桂子 
取締役(社外・独立役員)



Katrina Lake 
取締役(社外・独立役員)




長嶋 由紀子 
常勤監査役



西村 崇 
常勤監査役



小川 陽一郎 
社外監査役(非業務執行)



名取 勝也 
社外監査役(非業務執行)

取締役会メンバーのスキルマトリックス

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

当社では、執行役員制度を導入。当社の執行体制については、2024年2月9日付「当社グループの新執行体制に関するお知らせ」を参照。

03

事業紹介

HRテクノロジーSBU	16
マッチング&ソリューションSBU	18
人材派遣SBU	20

HRテクノロジーSBUの概要

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

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

Indeed

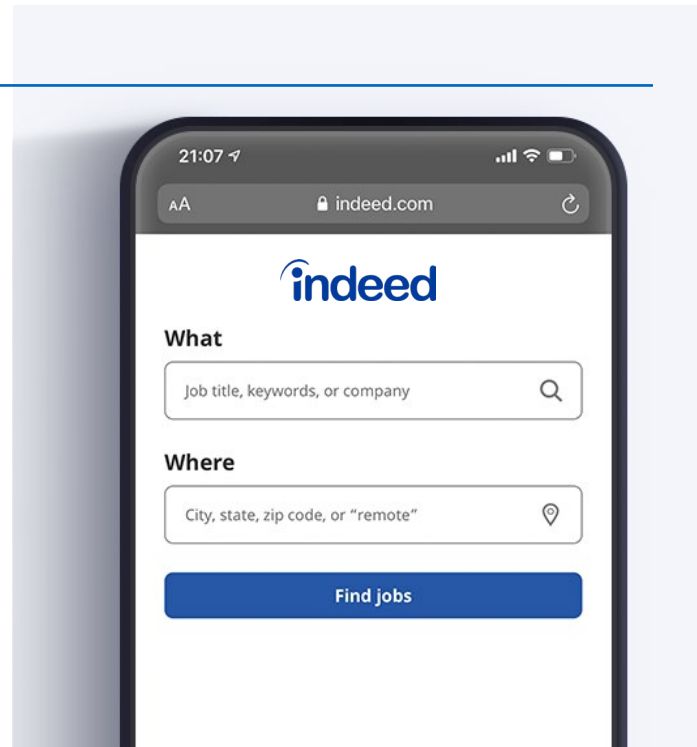
Indeedは5.8億件以上のユーザー登録^{*1}および年間350万社以上^{*2}の企業クライアントを持つ世界最大^{*3}の求人情報サイトです。Indeedは求職者が無料で求人情報の検索をするだけでなく、求職者と企業クライアントをつなぐ人材マーケットプレイスへと進化しています。

ユーザープロフィール登録数5.8億件以上^{*1}

^{*1} 全世界のユーザーを対象とした内部データに基づく、2024年9月30日までのHRテクノロジーのサイト全体におけるユニークな、確認済みメールアドレスを持つユーザーアカウントの累計数。

^{*2} 2024年3月時点における直近12ヶ月のアクション数に基づく社内データ。

^{*3} comScoreに基づく2024年3月の訪問数。



Glassdoor

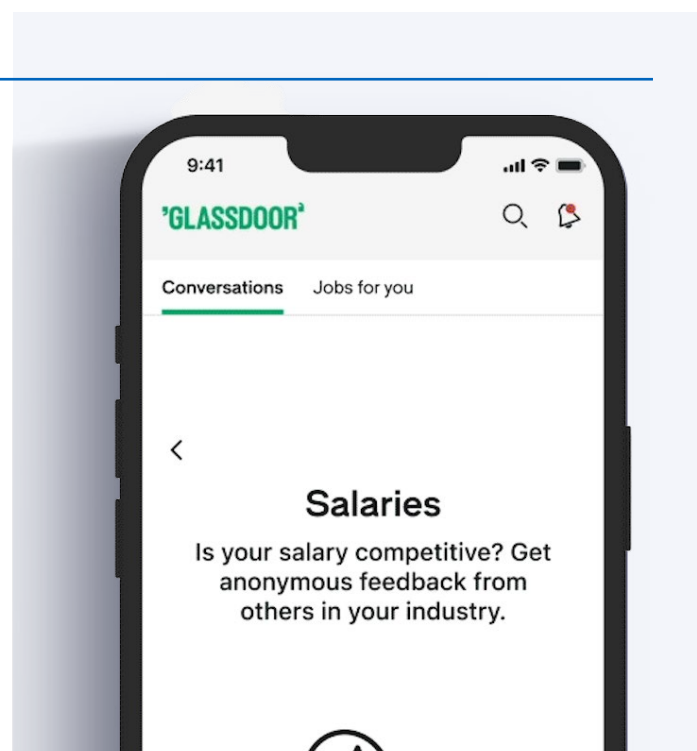
Glassdoorは、求人情報にユーザー同士の情報交換が可能なコミュニティや、ユーザー投稿による企業や雇用条件等のレビューを組み合わせることによって、求職者に対して職場の透明性を高め、仕事や企業の検索や評価方法に変革をもたらしています。

月間ユニークビジター数5,500万人以上^{*4}

^{*4} Google Analyticsを用いた社内データに基づく2023年10月から2024年3月までの期間におけるGlassdoorのウェブサイトを訪れたクッキーIDの月間平均数。

レビュー、給与、インサイト数1.8億件以上^{*5}

^{*5} 2024年8月時点



Indeed Flex

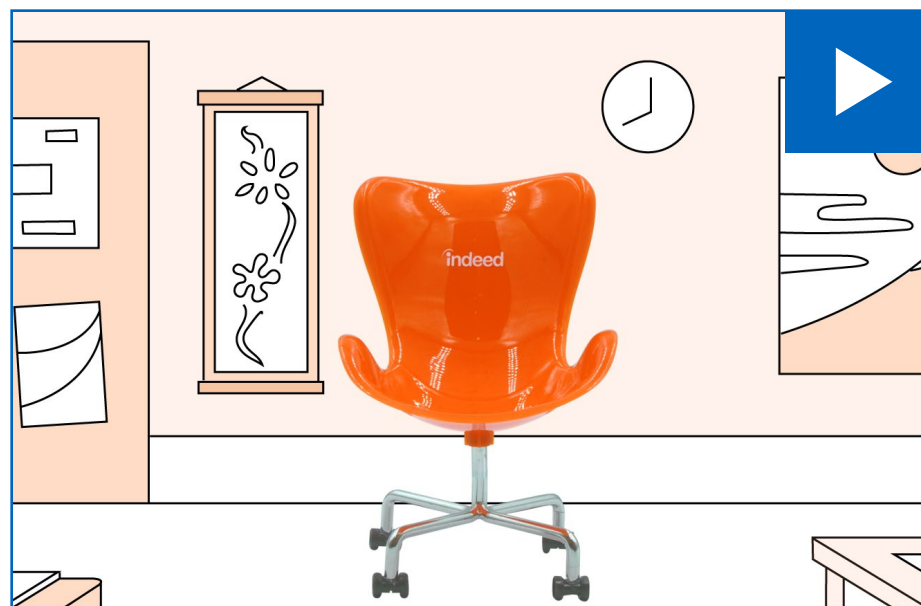
Indeed Flex(インディードフレックス)は、フレキシブルな働き方を求める人材を対象とした人材派遣プラットフォームです。現在、英国と米国^{*6}で展開しています。

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

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

^{*6} 2024年2月現在、アーカンソー、カリフォルニア、フロリダ、ジョージア、ニューヨーク、オハイオ、テネシー、テキサスの地域で利用可能。





The orange chair

目の前に求職者がいるつもりで

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

私たちはその求職者に対して恥ずかしくない意思決定をしているのか？」を日々意識し続けるための仕掛けとして、オレンジ色の椅子をすべての会議室に置くようにしたのです。それ以来、このオレンジの椅子の存在はメンバーが常に求職者のことを1番に考えることにつながり、Indeedは5.8億件以上のユーザー登録数^{*1}を持つ世界最大の求人情報サイト^{*2}にまで成長しました。

^{*1} 全世界のユーザーを対象とした内部データに基づく、2024年9月30日までのHRテクノロジーのサイト全体におけるユニークな、確認済みメールアドレスを持つユーザーアカウントの累計数。

^{*2} comScoreに基づく2024年3月の訪問数。

Indeedが、米国に次ぐ世界第2位のHRマッチング市場規模を持つ日本で『Indeed PLUS』をスタート



「リクルートのIndeed PLUSへの参画はあくまで、多様な働き方をきめ細かくサポートするための『土台』のようなもの。今後も、求職者ファーストの新たな『仕事探し』のあり方を実現できるように、力を尽くしていきたいと思います。」

(株式会社リクルート 執行役員 プロダクト本部HR 山口 順通)

Indeed PLUSは、リクルートの人材領域とIndeedの横断プロジェクトから生まれた、新しい求人情報配信プラットフォームです。

求人サイトが職種や雇用形態ごとに細分化されている日本では、求職者は自身が選んだジョブボード上の限られた求人から仕事を選ぶ傾向があります。また企業クライアントは、経験や慣例をもとに掲載ジョブボードを選ぶため、求める人材に的確に訴求できず、機会損失や採用業務の非効率を招いていました。

Indeed PLUSは、連携された採用管理システム(ATS: Applicant Tracking System)からポストされた求人を、その職務内容に合わせてIndeed PLUS利用ジョブボードの中から最適と判断されたものに自動で配信します。これにより、求職者はより多くの求人から仕事を選べるように、そして企業クライアントは求める人材に求人情報をシームレスかつ効率的に訴求できるようになりました。

[詳細を読む](#) ➔

Indeedが目指すこれからの10年

Indeedは2024年11月で創立20周年を、Indeed Japanは昨年創立10周年を迎えました。CEOのChris Hyamsが、次の10年で目指すものについて語りました。

[詳細を読む](#) ➔

Indeed FutureWorks 2024イベントレポート

2024年9月、米国テキサス州ダラスで、より良い仕事、より良い世界をテーマにイベントを開催しました。

[イベントレポートを読む](#) ➔ (英語のみ)

マッチング&ソリューションSBUの概要

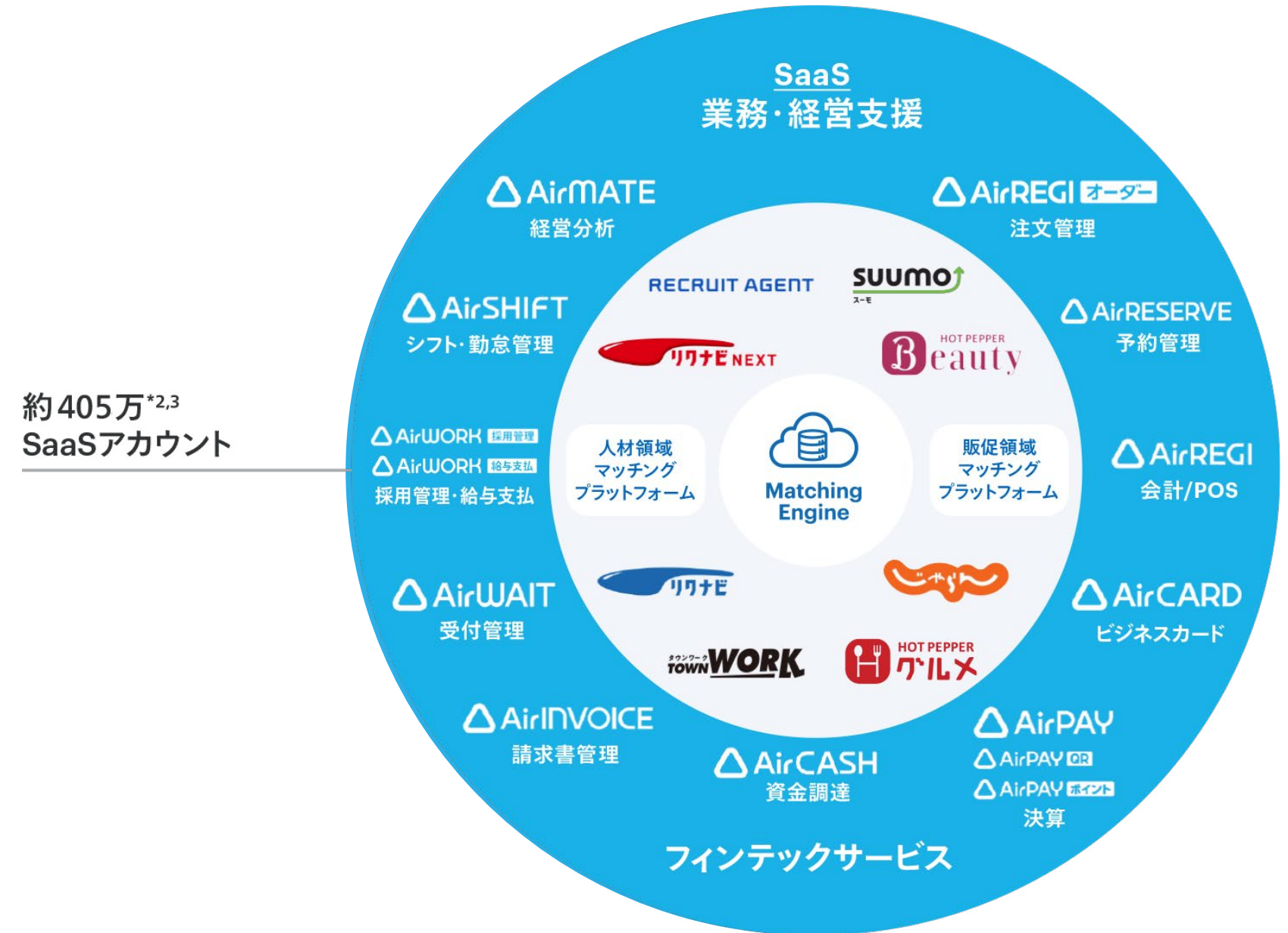
日本国内において、販促領域および人材領域の企業クライアントに向けた国内最大級のマッチングプラットフォームや人材マッチングサービス、「Air ビジネスツールズ」を中心としたSaaS(Software as a Service)を提供しています。

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

人材領域^{*1}は、個人ユーザーの求職活動や、企業クライアントの採用活動を支援するマッチングプラットフォームの運営と、人材紹介サービス等といった人材マッチングサービスを展開しています。

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

事業領域ごとのマッチングプラットフォームと業務効率を支援するSaaSを提供



約405万^{*2,3}
SaaSアカウント

*1 2026年3月期より、当社の事業戦略である「Simplify Hiring」の推進を加速するために、HRテクノロジーSBUとマッチング&ソリューションSBUの人材領域を、HRテクノロジーSBUとして一体運営していく。詳しくは当社リリースを参照。

*2 2024年9月末時点でマッチング&ソリューション事業が日本国内で提供する有料および無料のSaaSサービス別累計アカウント数であり、各サービス登録加盟店舗数および事業所数を指し、アクティブおよびノンアクティブを含む。

*3 アカウント数については、商品リニューアルによるカウント手法の変更等を反映。

マッチング&ソリューションSBUのストーリー

「リクルートポイント」がAmazon.co.jpと連携 利便性を高め、よりユーザーの人生・暮らしに 寄り添ったサポートを

リクルートのオンラインサービス共通の会員IDである『リクルートID』。スタートから10年が経ち、会員数は約8,700万人^{*1}まで増加しています。しかし、会員登録だけでなく、アクティブにサービスを使っていたからこそ、リクルートはユーザーが人生や日々の暮らしでより自由に、その人らしい選択ができるようにすることを応援できます。だからこそ、日々の生活での利用機会を増やしていくことを重視しており、その方法の1つとして『リクルートポイント』の利便性の向上に取り組んでいます。

『リクルートポイント』はこれまで、他社のポイントとの連携にも取り組み、2016年に『Pontaポイント』、2021年に『dポイント』との連携を開始しています。これにより、美容院やトラベル、レストランの予約などをはじめとする「コト」消費系サービスの多いリクルートだけではアプローチできない、コンビニや携帯電話キャリアの提携先のポイント加盟店にまで利用範囲が拡がり、リクルートのプラットフォーム内だけでなく、リアル店舗でもリクルートポイントが利用できるようになりました。そして2024年3月、日本市場においてオンラインショッピングに強い『Amazon.co.jp』との連携がスタート。開始以来、想定を超えるスピードで利用ユーザー数が増えており、より広範なユーザーの暮らしに寄り添える機会の高まりが期待されます。

[詳細について読む](#) ➔

^{*1} 2024年2月末時点でのリクルートIDの数であり、アクティブおよびノンアクティブを含む。

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

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

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

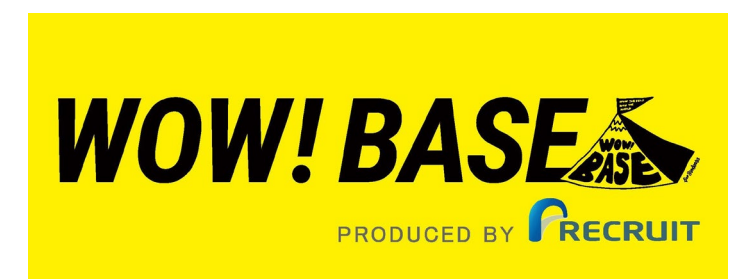


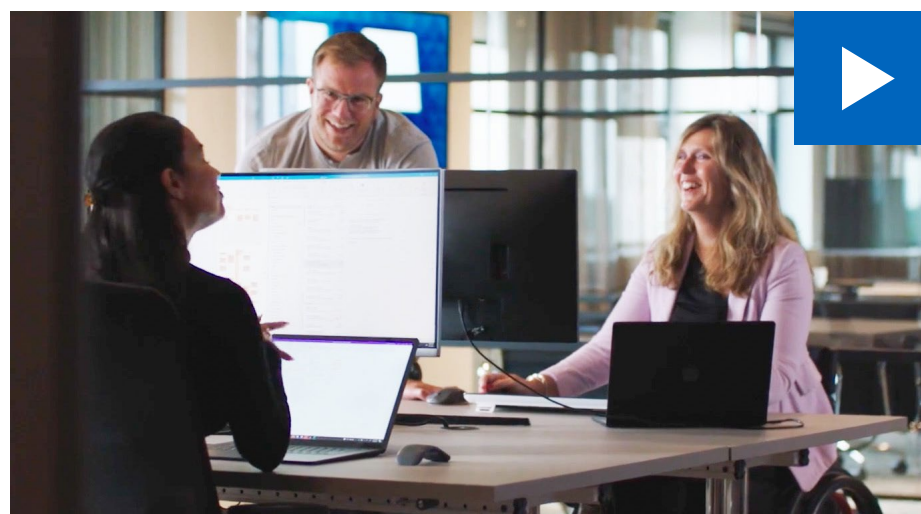
[レポートハイライトを読む](#) ➔

高校生・大学生向けプログラム『WOW! BASE (ワオベース)』で 社会課題に向き合う若者の裾野を広げる

「WOW! BASE」は、リクルートの人事担当が「人生と、社会課題が、出会う場所」というコンセプトで立ち上げた学生向けのプログラム。リクルートの事業が実際に直面している課題や、サービスを利用する企業や地域から寄せられた課題の解決に学生が挑戦。参加者からは、さまざまな課題に向き合う経験や多種多様な人との出会いを通じて、「自分の強みを知った」「新たな興味を見つけて次の挑戦をするきっかけになった」との声が寄せられています。プログラムを通じて事業化検討に至るアイデアが生まれたり、地域に入り込んで一緒に新たな活動を始める学生も現れるなど、世の中への価値還元の兆しも出てきています。

[詳細について読む](#) ➔





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

ローカルの強みを活かし、 グローバルでインパクトを出す

人材派遣戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)は、個人と企業クライアントを結び付け、グローバルな人材派遣ネットワークを通じて多数の選択肢を提供しています。私たちが提供する社会的価値とは、世界中のさまざまな人々に「まだ、ここがない、出会い。」を提供することです。求職者に柔軟かつ多様な就労機会やキャリア形成の機会を提供すると同時に、企業に対してもニーズに合った人材を絶え間なく確保できるよう支援しています。

展開地域は日本、欧州、北米、アジア太平洋を中心に世界中に拡がり、製造業、医療、テクノロジーなど幅広い業界で人材派遣サービスを提供しています。事務職の派遣に加えて、IT、エンジニアリング、財務、法務など高い専門性を要する職種の人材派遣サービスも行っています。

日本

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

北米

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

欧州

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

アジア太平洋

アジア太平洋地域において、人材派遣事業として定評のあるブランドを幅広く有し、企業クライアントに対しては人材派遣事業を、そして求職者に対しては派遣スタッフとしてのさまざまな就労機会を提供しています。RGF Staffing ANZはオーストラリアとニュージーランドに展開し、Chandler Macleod、Peoplebank、Vivir Healthcare、ahs hospitality、OCG、Aurion、Leaders IT Serviceのブランドを通して、RGF Staffing HKSGは香港とシンガポールに展開し、Chandler MacleodとPeoplebankのブランドを通してサービスを展開しています。

人材派遣SBUのストーリー

仕事探しをよりシンプルに、すべての人に平等な雇用機会を



ロブ ザンドベルヘン

Rob Zandbergen

常務執行役員 株式会社リクルート
ホールディングス

人材派遣事業担当 兼 RGF
Staffing, B.V. CEO

RGF Staffingは、絶えずより大きなインパクトを社会に与えていくことを目指し、世界規模で展開する人材派遣事業を通じて、地域の労働市場に目に見える価値をもたらしています。仕事探しも、適切な人材の採用も、単純ではありません。企業が求めるような経歴を持たない人や、労働市場の障壁に直面している求職者にとって状況はより厳しく、生活を安定させ、十分な社会参加を可能にするような有意義な仕事に採用されるまでには、長い時間が掛かることも多くあります。私たちのゴールは、このプロセスを働く人にとっても雇用主にとってもシンプルなものに改善することです。RGF Staffingは、信頼できるパートナーとして、登録いただいているすべての方が有意義な仕事に就き、キャリアを構築していけるよう支援します。

人材派遣のプロセスは依然として非効率ですが、最新のテクノロジーの力もあって、イノベーションが起きようとしています。リクルートグループの一員であり、Indeedをはじめとするテクノロジー企業をグループ企業に持つRGF Staffingは、人材派遣のプロセスをより効率的にし、労働市場の障壁に直面している求職者の採用までに掛かる時間を短縮できる強力なポジションにあります。

私たちのミッションは、例外なくすべての人が、適切で有意義な仕事をスピーディに見つけられるよう採用プロセスを簡素化し、すべての人々が平等な雇用機会を得られるようにすることです。

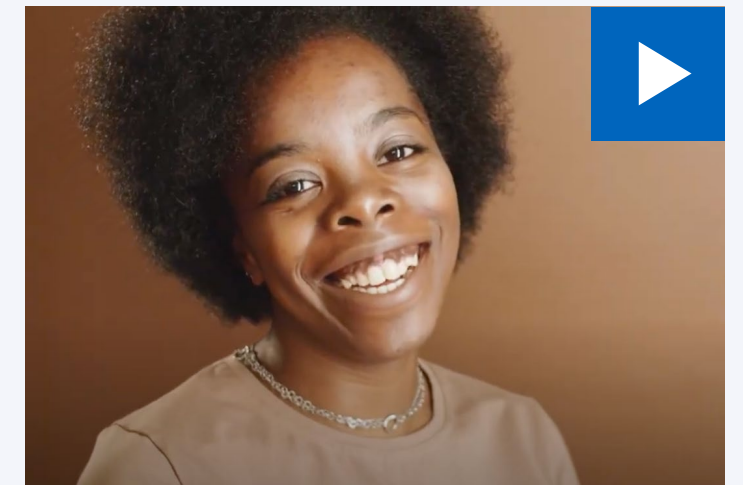
[Investor Updateの動画を見る](#) ➔

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

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

RGF Staffingと世界各地の事業会社は、RGF Connectを通じてより多くの人々が有意義な仕事に就けるよう支援することで、より公正な社会の実現に貢献していきます。そして、これまで人材派遣

SBUの各事業会社単位で実施されていた取り組みをRGF Staffingのもとにまとめ、グローバル規模で推進することで、より大きなインパクトを生み出すことを狙いとしています。



RGF Connectを通じた取り組みのご紹介



イヴォンヌ マステンブルーク

Yvonne

Mastenbroek

Chief Sustainability
Officer

RGF Staffing, B.V.

RGF Connect 1周年に寄せて

RGF Staffingは、事業とRGF Connectを通じて、2030年までに150万人が有意義な仕事に就けるよう支援することを目指しています。インクルージョン(包摂)、エンパワメント、長期的な成長を通して、それぞれの人材が持つ潜在的な力を解き放ち、心のままにキャリアを歩めるよう取り組んでいます。

RGF Connectは2024年6月に1周年を迎えました。立ち上げからわずか1年で、世界中の地域社会で非常に意義のある変化を起こすことができたことを誇りに思いますし、よりインクルーシブ(包摂的)な世界の実現が可能であることがより明らかになりました。私たちは、RGF Connectのプログラムの推進にあたり惜しみない努力と熱意を持って取り組む「RGFコネクター」たち、多くの同僚、各地の社会プログラムに携わる方々と共に歩みを進めています。彼らは労働市場の障壁を打ち破るため、機会や支援に恵まれなかった方々と教育機会や就業支援の間の橋渡しに日々取り組んでいます。

[メッセージ全文を読む](#) ➔ (英語のみ)

04 サステナビリティ

イベントレポート	23
サステナビリティマネジメント	24
サステナビリティ重要項目(マテリアリティ項目)	25
企業活動の重要な基盤	26
サステナビリティへのコミットメント	27
社会(S)	28
ガバナンス(G)	44
地球環境(E)	45
AIガバナンス	48
人権課題への対応	49
SDGsへの貢献	50
社外からの評価	51



Bloomberg主催「Sustainable Business Summit」にCOOの瀬名波が登壇

“Ten years is long enough to make something impossible possible”

(10年は、不可能を可能にするのに十分な時間だ)

「ブルームバーグ サステナブル ビジネス サミット (英語のみ)」は、サステナブルなビジネスとファイナンスの実現をテーマとしたベストプラクティスの紹介とその拡大を目的に、Bloomberg主催のもと2024年7月末にシンガポールで開催され、世界のビジネスリーダーと投資家が一堂に会しました。

瀬名波は、サステナビリティを推進するビジネスリーダーとして、リクルートグループのサステナビリティコミットメントを紹介。特にソーシャルインパクトやジェンダーパリティの目標を含む「社会」ピラーの取り組みに着目して、どのように事業の中核

でサステナビリティ目標を設定し、推進していったのかを語りました。

また、サステナビリティの目標を定める際に重要な観点として、「計測可能であること」「事業成長に強く関連していること」、そして「自分たちが心から実現したい世界であること」の3つを挙げました。そしてリクルートグループが掲げる5つのコミットメントがいずれも野心的な目標であると述べた上で、「10年あれば、私たちなら達成することができる」と力強く締めくくりました。

[全編を動画で見る](#) (英語のみ)

外部有識者から見るリクルートグループのサステナビリティ戦略推進

2024年3月末にリクルートホールディングスが開催した「Investor Update」にて、当社サステナビリティ委員会の社外委員の3名とCOOの瀬名波が座談会を開催しました。同委員会での議論を振り返りながら、外部有識者として、当社のサステナビリティ戦略と推進をどう評価しているのか、そして今後議論を強化すべきアジェンダについてお話ししました。

社外委員からのコメント



Yves Serra

Georg Fischer Chairman of the Board

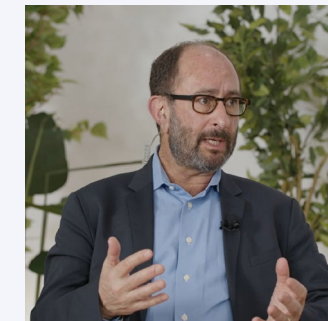
「社外の意見にしっかり耳を傾けながら、オープンな議論が行われている」



本田 桂子

株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ/
AGC株式会社 / 株式会社リクルートホールディングス
社外取締役

「サステナビリティの取り組みを、企業価値の向上にリンクさせることが何より重要」



Aron Cramer

BSR President and CEO

「リクルートは法規制への対応を通じて、どのように自社の志をより高め、そして自社戦略をより効果的に伝えることができるのかを考えている」

[イベントレポートを読む](#) 🔗

[座談会の動画・書き起こしを見る](#) 🔗

サステナビリティマネジメント

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

サステナビリティ課題のマネジメントサイクル

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

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

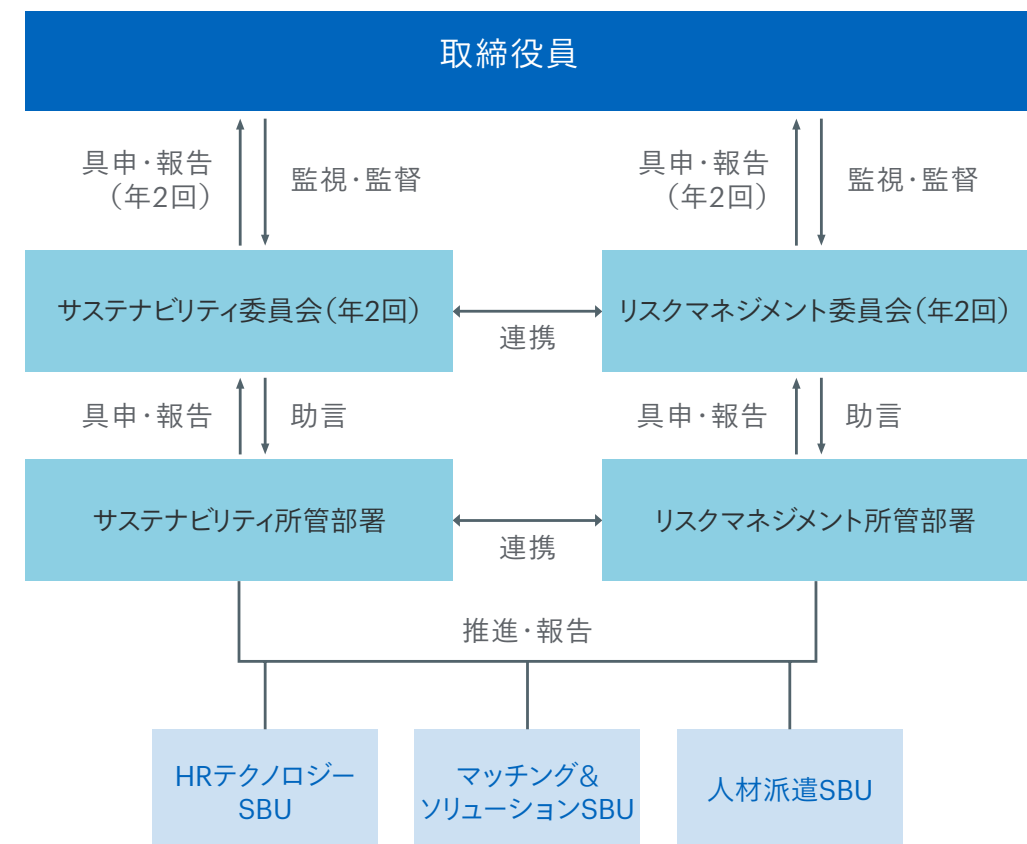


[サステナビリティオービットの詳細を読む](#)

サステナビリティガバナンス体制

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

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



[サステナビリティのガバナンス体制について読む](#)

サステナビリティ重要項目 (マテリアリティ項目)

リクルートグループでは、当社の事業、商品やサービス、サプライチェーンがステークホルダーに与えるリスクと機会についてアセスメントを行い、特に、インパクトの創出や、リスクと機会につながる可能性が高いと考えられる項目を、サステナビリティ重要項目(マテリアリティ項目)として特定しています。その際、リクルートグループが社会や地球環境に対して与える影響(インパクト)と当社の財務に対する影響(財務影響)の2軸で評価を行う「ダブルマテリアリティ」の考え方にに基づき、以下のプロセスでマテリアリティ項目を特定しています。

ステップ1: サステナビリティ項目の抽出

分析対象となるサステナビリティ項目の包括的なリストを作成。リストの作成にあたっては、外部機関が定める基準*1を参考にしています。

ステップ2: サステナビリティ項目の評価

ステップ1で抽出したサステナビリティ項目について、ダブルマテリアリティの考え方にに基づき、インパクトと財務影響の2軸で評価を実施。インパクトの評価においては発生可能性と深刻度(範囲・規模・是正困難度)について、財務影響の評価においては発生可能性と影響金額について、それぞれ採点を行い、採点結果を総合して優先順位付けを行いました。

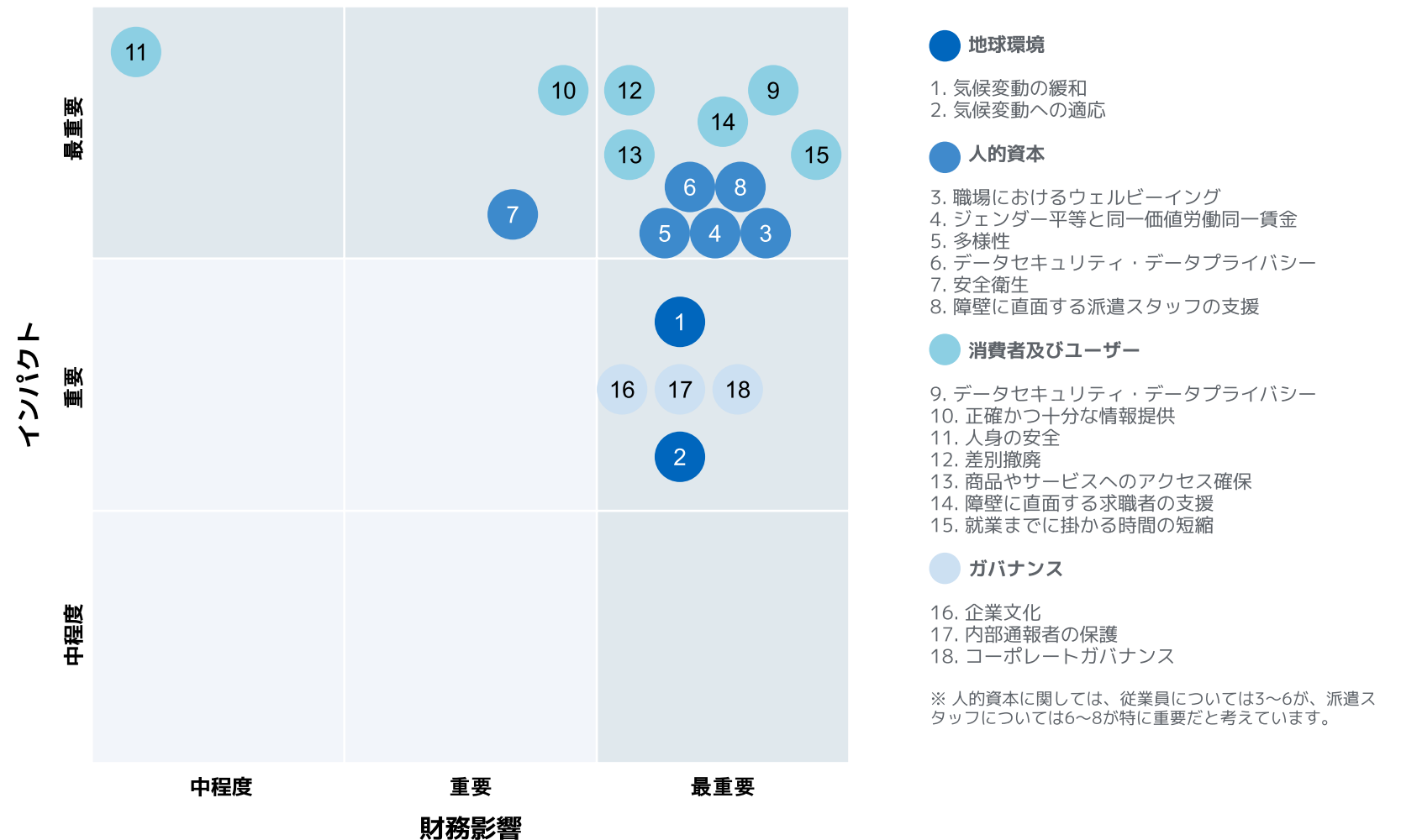
また採点にあたっては、従業員・個人ユーザー・NGO/NPO・投資家等の多様なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて得たフィードバックを活用している他、社会潮流の変化を反映すべく、国際機関やNGO/NPO等が公表している情報を参照しました。

ステップ3: マテリアリティ項目の特定

ステップ2の評価結果が事業実態に即していることを、各戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)統括会社のCEOおよびサステナビリティ担当役員が確認。その上で、社外の有識者が参加するサステナビリティ委員会での審議を経て、取締役会においてマテリアリティ項目を決議しました。

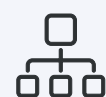
上記の分析を通じてマテリアリティ項目を特定し、外部機関が定める基準*1に基づき詳細項目ごとに分析と特定を行いました。

リクルートグループのマテリアリティ項目



*1 外部機関が定める基準として、欧州連合(EU)の企業サステナビリティ報告指令(CSRD)やサステナビリティ会計基準審議会(SASB)の「サステナビリティ会計基準」等を参考にした。

リクルートグループでは、特定したマテリアリティ項目に関わるインパクトやリスクと機会に対応するための戦略上の重点テーマとして「企業活動の重要な基盤」を定め、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り組みを進め、取締役会にて進捗の確認をしています。



コーポレート・ガバナンス

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

[コーポレート・ガバナンス](#)

[サステナビリティへのコミットメント:ガバナンス](#)



人的資本の強化

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

[詳細を読む](#)



企業倫理の徹底

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

[企業倫理・コンプライアンス](#)

[リクルートグループ倫理綱領](#)

[内部統制](#)



データセキュリティ データプライバシーへの対応

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

[詳細を読む](#)



人権の尊重

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

[詳細を読む](#)



地球環境の保全

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

[詳細を読む](#)

リクルートグループは「まだ、ここにはない、出会い。より速く、シンプルに、もっと近くに。」というミッションの実現を目指し、環境(Environmental)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)のそれぞれについて具体的な目標を示した「サステナビリティへのコミットメント」を設定し、2030年度*1の目標達成に向けた取り組みを進めています。

E

nvironmental

気候変動

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

968K → **カーボンニュートラル**
2019 → 2030

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

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

S

ocial

ソーシャルインパクト

2030年度までに

- ・就業までに掛かる時間を半分に短縮する*3
- ・労働市場における障壁に直面する累計3,000万人の就業をサポートする*4

15週 → **7.5週**
2021 → 2030

Started → **3000万人**
2021 → 2030

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

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

S

ocial

人材

2030年度までに、上級管理職・管理職・従業員の女性比率を50%にする*5

上級管理職
10% → **50%**
2021 → 2030

管理職
39% → **50%**
2021 → 2030

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

*6 取締役会構成員は、取締役および監査役の合計。

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)への取り組み

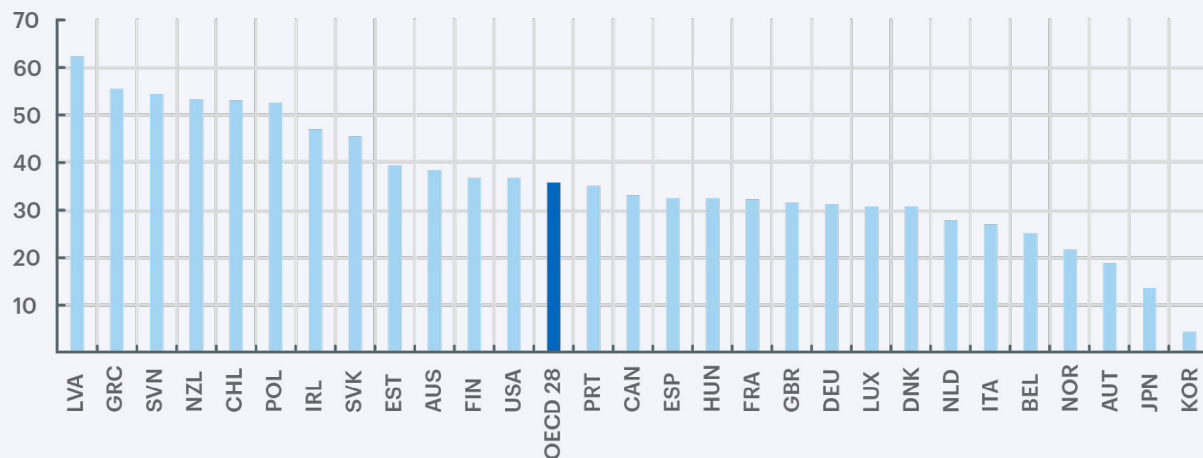
背景にある社会課題



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

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

OECD加盟28カ国で、経済的に厳しい状況に置かれている人々の割合



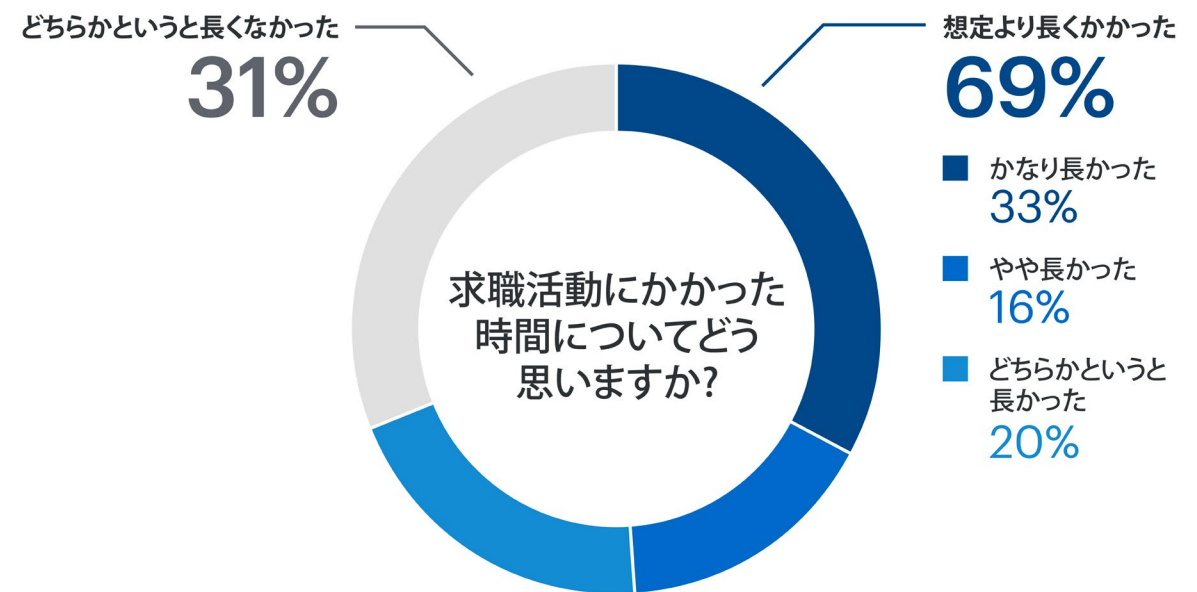
*1 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了するリクルートホールディングスの会計年度を意味する。また本ページに記載の数値は、すべて概数。

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

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

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

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



就業までに掛かる時間は、職種や年収帯で大きく異なる

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

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

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

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

あらゆる人々の求職活動を、より速くシンプルかつ簡単に

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

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

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

就業までに掛かる時間*2

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



障壁に直面する求職者への支援*3

2030年度までに、世界の労働市場で学歴、犯罪歴、障がいや軍隊経験などさまざまな障壁に直面する求職者3,000万人の就業を支援します*3。



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

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

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

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)への取り組み

2030年度までに就業までに掛かる時間を半分にする

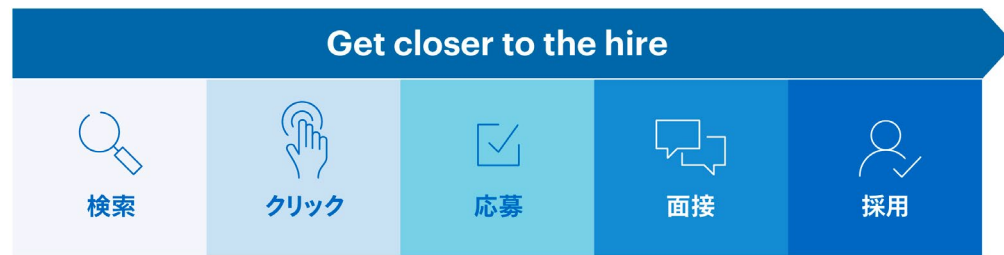
2023年度*1の進捗

私たちは、求職者の仕事探しを支援するために、求職者の就業までに掛かる時間と雇用主の採用までに掛かる時間の短縮に取り組んでいます。仕事の検索、応募、面接、採用といった、就業までのすべて

のプロセスがより速くシンプルに完結できるように、そして、膨大なデータとプロダクト進化を通じた人と仕事のマッチングの質の向上に挑み続けています。

雇用主の採用までに掛かる時間は、求人情報の作成から始まり、採用の成功で終わります。このプロセスにおいて各ステップで掛かった時間は、Indeed上で測定することが可能です。

そしてIndeed上で採用に至った仕事について、採用までに掛かった時間を測定したところ、平均約55日間*4であることがわかりました。

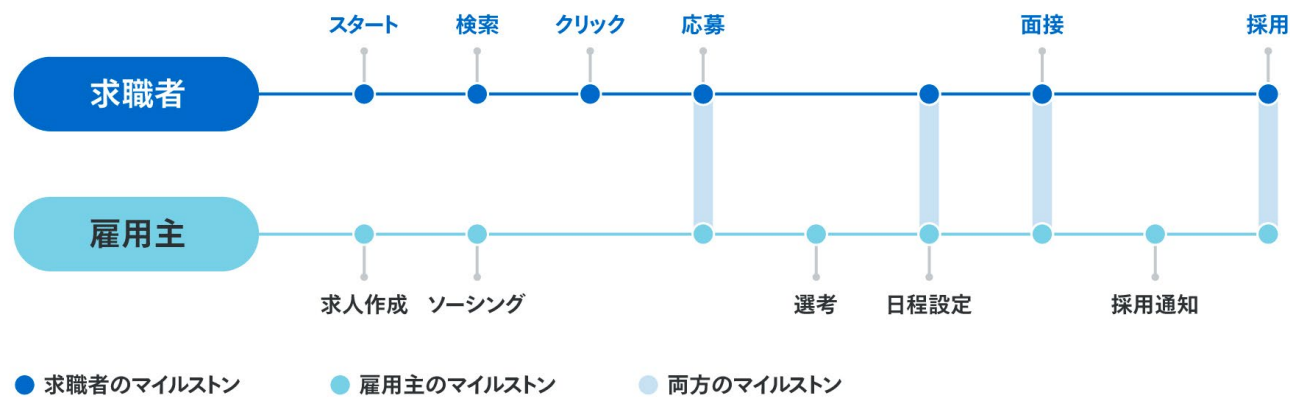


雇用主の「採用までに掛かる時間*2」

就業までに掛かる時間*3を半分にする長期目標に向けては、求職者と雇用主、双方のプロセスを理解する必要があります。2023年度は、Indeed上のデータを使って採用までの各ステップの測定が可能な、雇用主の「採用までに掛かる時間」に注目しました。

下図の通り、就業までのプロセスにおいて、求職者と雇用主がたどるステップの多くは同一線上にあり、雇用主のアクションは就業までに掛かる時間に大きな影響力を及ぼしています。

求職者・雇用主の採用までのプロセス



雇用主の採用までに掛かる時間の平均値



プロダクト進化の取り組み

Matched Candidates(マッチト・キャンディデッツ)*5

「Matched Candidates(マッチト・キャンディデッツ)」(英語のみ)は、AIを活用して、Indeed上に登録された求職者の履歴書やプロフィールデータと求人情報に基づいて、雇用主向けに求人に適した候補者を表示し、求職者からの応募を待たずに、雇用主から求人に応募するように招待ができる機能です。

招待を受け取った求職者からの応募の半数以上が招待を受け取ってから5時間以内に行われました*6。この成功に基づき、Matched Candidatesは2024年4月よりスピーディなマッチングとスムーズな採用を実現するプロダクト「Smart Sourcing(スマートソーシング)」(英語のみ)のサービスの一部として、より多くの雇用主の利用が可能になりました。

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

*2 「採用までに掛かる時間」は、Indeed上で求人情報が作成されてから、その求人情報に対して最初の採用が報告されるまでの日数。

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

*4 55日間は、2023年12月にIndeedで実測された、求人が作成されてから最初の採用までの平均日数。最初の採用までに720日を超える期間を要した求人(求人全体の約1%)はデータ収集の異常値として除外している。

*5 Matched Candidates(マッチト・キャンディデッツ)は、求人に適した候補者の探索を自動化する機能。本機能は、2023年度には米国、イギリス、カナダ(英語のみ)の求人広告を出稿した企業クライアントのみ利用可能だったが、2024年度にはスマートソーシングプロダクトの一部として利用可能となった。

*6 Matched Candidatesが利用できた米国、イギリス、カナダ(英語のみ)における、2023年4月から2024年3月の数値。

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)への取り組み

障壁に直面する3,000万人の就業を支援する

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

2023年度の進捗*1

2030年度までに累計3,000万人の障壁に直面する求職者の就業を支援する*2目標に向けては、2021年度より学歴、犯罪歴*3、障がい、従軍経験*4の有無に関する労働市場の障壁や、求職活動のためのIT(パソコンや携帯等)や交通手段を持っていない求職者*5の就業活動の支援に注力してきました。そして、2023年度は、難民のバックグラウンドを持つ求職者*6を、当社グループとして注力すべき6つ目のテーマとして加えました。

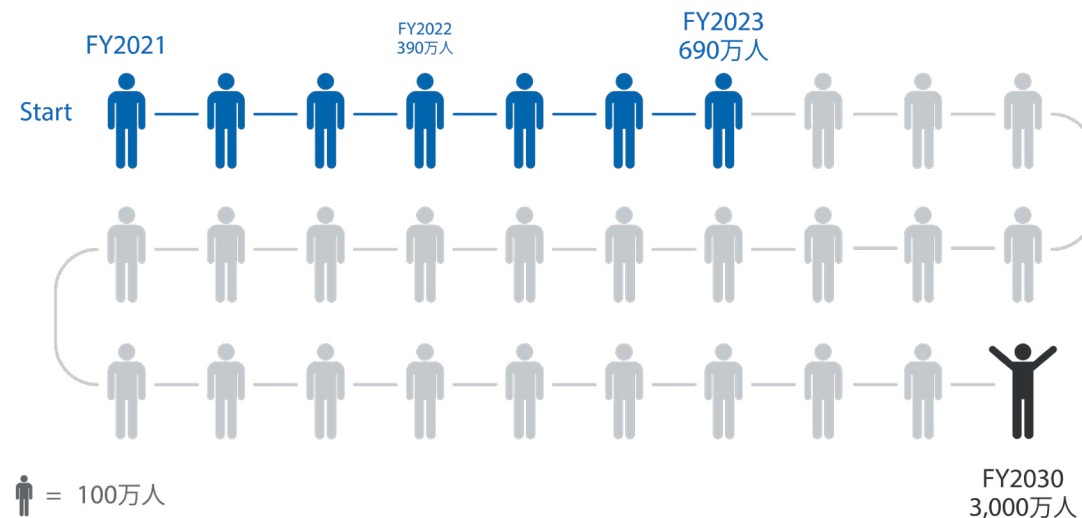


動画: Breaking Down the Barriers (英語のみ)

目標達成に向けた道のり

2023年度末までに累計で約690万人*7の求職者の障壁を低減し、採用を実現することができました。今後もプラットフォームやサービスをさらに進化させることで、

企業クライアントの中で高まる、インクルーシブでスキルファーストな採用*8のニーズに応じていきます。



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

*2 当社グループが運営する求人プラットフォーム上の応募を通じた就業、当社グループが支援するNPO等の団体を通じた就業等を含む。

*3 米国では3億3000万人の人口に対して、約7,900万人に犯罪歴があり(出典: Prison Policy Initiative, 2024)、犯罪歴がある求職者の失業率は米国平均の約5倍(出典: Prison Policy Initiative, 2022)。

*4 2016年に行われた米国商工会議所財団の調査では、退役軍人の53%が退役後4ヶ月以上にわたって、失業していることがわかっている。

*5 インターネットに接続することができず求人プラットフォームにアクセスすることができない、面接や仕事に行くための交通手段がないといった、求職活動の機会を著しく限定する障壁を示す。

*6 紛争、暴力、迫害から逃れるために自国を逃れ、他国に安全を求めた個人(国連難民高等弁務官事務所が定める定義)。

*7 2021年5月1日から2024年3月31日までの間に、採用シグナルの測定を通して、世界中の求職者および雇用主からIndeed上で報告された就業データに基づく。学歴、犯罪歴、軍隊経験、障がいの有無、または求職活動のために必要なパソコンやインターネット等を持っていないという労働市場の障壁のうち、少なくとも1つに直面した求職者の就業数の累計。難民のバックグラウンドを持つ求職者は2024年度より計測予定。

*8 インクルーシブな採用は社会の多様性を反映した職場を実現するために、公正性を高めた採用を実現するための企業の取り組みを示す。スキルファーストな採用は求人に対する候補者を、採用プロセスの初期段階でスキルに基づいて選考する方法。

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

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

労働市場の障壁低減に向けた取り組み



学歴

約6割の雇用主が、候補者に十分なスキルや経験があるにもかかわらず、大学など高卒後の学歴がないことを理由に不採用にしたことがある、と答えています*9

[取り組みを見る](#)



犯罪歴

犯罪歴のある求職者は、選考通過や採用の連絡を受ける確率が50%以上低い*10

[取り組みを見る](#)



障がい

障がいのある求職者は、仕事探しにおいてのみならず、仕事をする上でもさらなる苦労がある場合がある

[取り組みを見る](#)



従軍経験

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

[取り組みを見る](#)



求職活動の必須アイテム(ITアクセスや交通手段など)

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

[取り組みを見る](#)



難民のバックグラウンド

地政学的な緊張感が高まる中で祖国を離れることを余儀なくされ、避難先で生活を立て直すため、仕事を必要としている人々が急増している

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)への取り組み

3,000万人の就業を支援する



難民の求職者のための取り組み

リクルートグループでは、HRテクノロジー戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)および人材派遣SBUを中心に、難民のバックグラウンドを持つ求職者の就職を支援する活動を実施してきま

した。2022年からは、国際人道支援組織との連携を深め、ウクライナを含む世界各地の紛争から逃れてきた人々への支援を拡大しています。

HRテクノロジーSBU

2022年のロシアによるウクライナ侵攻後、Indeedはウクライナ難民の救済に向けて会社全体でワーキンググループを立ち上げ、求職者支援、雇用主支援、難民支援団体への支援、Indeed社員による支援の4つを柱としたプログラムを開始しました。たとえば、ウクライナ語版のIndeedウェブサイトの新設の他、UNHCRやTENTといった国際人道支援団体との連携を深め、難民の状況に関する情報収集に努

めました。また、避難先国での仕事探しの支援を目的に2022年以降欧州各国でウクライナ難民に限らずすべての難民に向けて就職フェアを開催。2022年と2023年に開催した就職フェアを通して計測できる範囲だけでも、累計約700人のオファー/採用を実現しました。

[取り組みの詳細を読む](#) (英語のみ)



動画: Indeed Refugee Job Fairs | 2023 (英語のみ)

人材派遣SBU

人材派遣SBUの欧州子会社では、これまで培ってきた移民支援のノウハウを活かし、アフガニスタン、エリトリア、ソマリア、トルコ、イラク、そしてウクライナなど、多くの難民を派遣スタッフとして受け入れ、各国の労働市場への参入を後押ししてきました。

たとえば、RGF Staffing Germanyでは国際採用チームを設置し、企業クライアントに難民雇用に向けた

働きかけを行うと同時に、仕事の紹介や面接での通訳や翻訳ツールの提供、行政手続きや税制書類の作成支援、住居の手配など、難民の求職者・就労者向けに、就業と就業維持に向けてさまざまな支援を行っています。

[取り組みの詳細を読む](#) 🔗



犯罪歴のある求職者のための取り組み

マッチング&ソリューションSBU

日本では、刑務所への出所後10年以内の再入率は約4割^{*1}に上り、再入所者の約7割^{*1}が無職状態にあることから、「就労」と「再犯」には密接な関係があると考えられています。リクルートでは、人材領域における60年以上の事業活動によって培われたノウハウや知見を活かし開発した就労支援・キャリア教育プログラム「WORK FIT」^{*2}を、刑務所や少年院、さらに2023年からは保護観察所にも展開しています。

そして2024年7月には法務省と包括連携協定を締結し、一部の施設に限られていたプログラムの提供を全国に展開することを見据え、プログラム開発や職員の方々によるプログラム実施を可能とする研修等の提供を推進しています。

[取り組みの詳細を読む](#) 🔗

*1 出典:「令和5年版犯罪白書」

*2 「WORK FIT」は、2008年リーマンショック後に、就職したくても就職できない若者の就労支援を目的に開発されたプログラム。就職したくてもなかなか動き出せない、結果が出ない若者に向けて、就職活動に前向きに取り組むきっかけを提供することを目的として実施していたこのプログラムは、現在では地域若者サポートステーションや各種就労支援団体などでも活用されている。

サステナビリティへのコミットメント：社会(S)への取り組み

リクルートグループの人的資本経営



せなは あやの

瀬名波 文野

取締役 兼 常務執行役員
兼 COO

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

私たちは1960年の創業以来、階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、ジェンダー、年齢、政治的・その他の意見、国民的もしくは社会的出身、国籍、財産、性的指向、

性自認、障がい、出生などを問わず、その違いを認め合いながら異なる意見を尊重することが新しい価値を生むということを揺るぎない信念としてきました。そして、多様な従業員の好奇心から生まれるアイデアや、失敗を恐れずに挑戦し続ける情熱に投資することで新たな事業やサービスを生み出し、成長を続けてきました。

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

しています。一方で事業の成功に向けては、ビジネスモデルや事業戦略と人材・組織戦略とを合致(アラインメント)させていくことが何よりも重要であると考え、リクルートホールディングスがグループの基幹組織設計と主要ポストのサクセッション、DEI向上の方針をガバナンスをした上で、組織人事に関する主要な権限を戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)に移譲し、事業戦略との接続を強化しています。

専門家の声

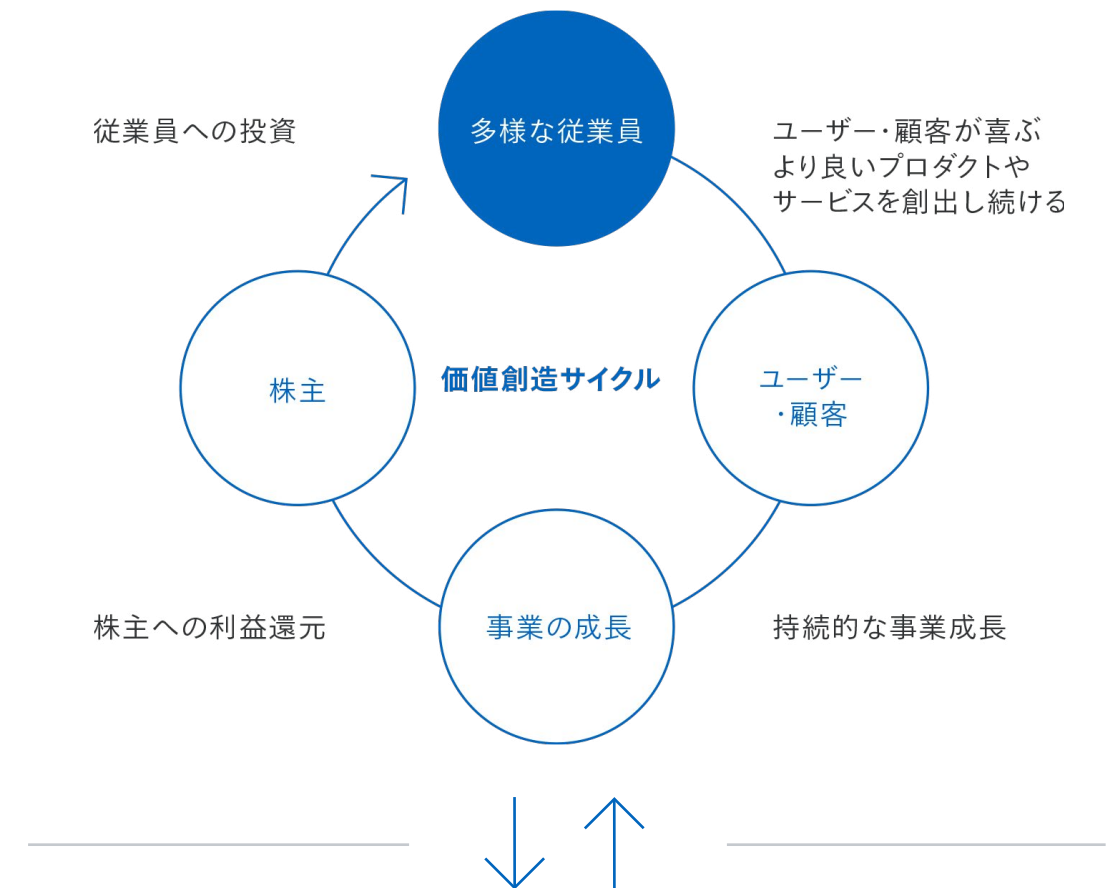
リクルートの「失敗を奨励するマネジメント」はアントレプレナーシップの世界でも最先端かつ王道

今のように不確実性の高い世の中では事業に失敗はつきもので、大切なのはいかにそこから学び、効果的に方向転換するかです。従業員の質の良い失敗を挑戦した証として評価するリクルートの「失敗を奨励するマネジメント」に強く共感しますし、こういったアプローチは今後グローバル戦略を進めていく中でも大きな力になると思います。

[記事全文を読む](#)山川 恭弘准教授
米国バブソン大学

価値創造モデル

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



サステナビリティへのコミットメント

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

基本理念

一人ひとりが輝く、持続可能で豊かな世界の実現

サステナビリティへのコミットメント：

社会(S)への取り組み

ダイバーシティ、エクイティ、
インクルージョン(DEI)の推進

リクルートグループでは、多様な従業員の価値創造への意欲を最大化することを経営の重要テーマと位置付け、DEIの推進に取り組んでいます。特に、国や地域を超えて共通の課題であるジェンダーの多様性については、2021年度*1よりグループ目標を定めて、さらに取り組みを強化しています

管理職の女性比率

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

上級管理職



管理職



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

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

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

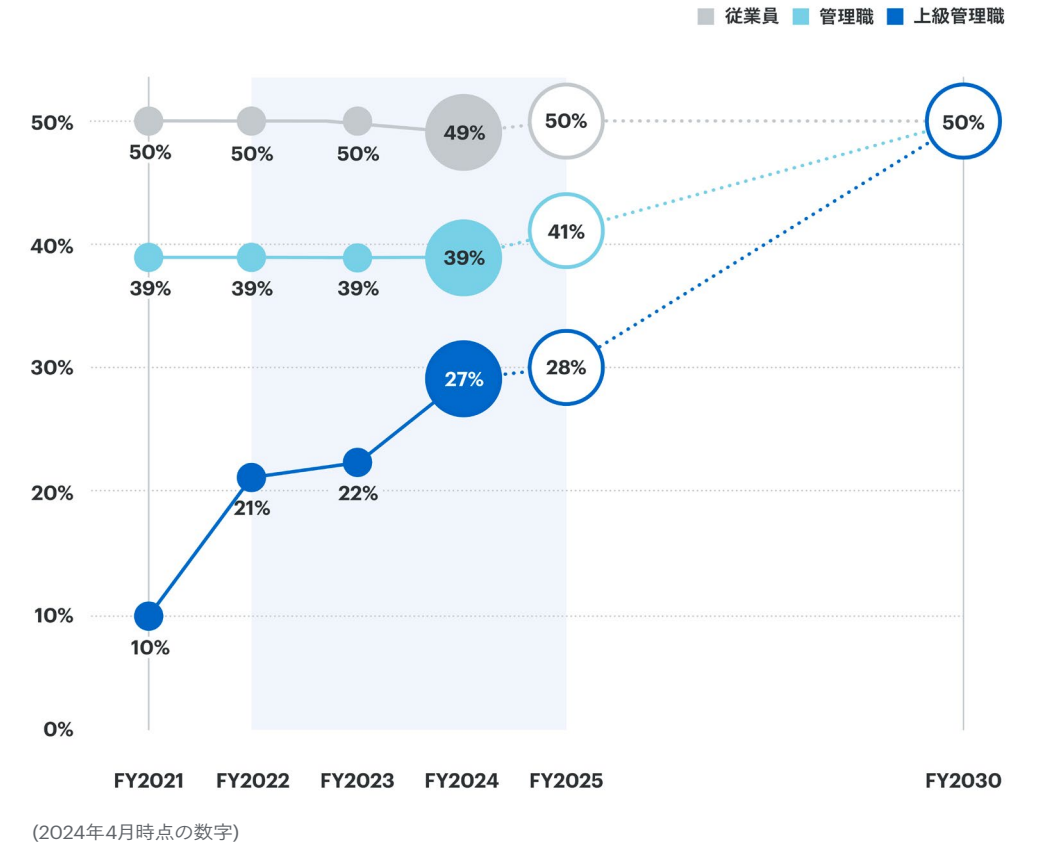
*4 長期インセンティブ BIP信託(株式)報酬の一部として設定し、3カ年目標の達成如何によって支給有無を決定する。

2023年度の進捗

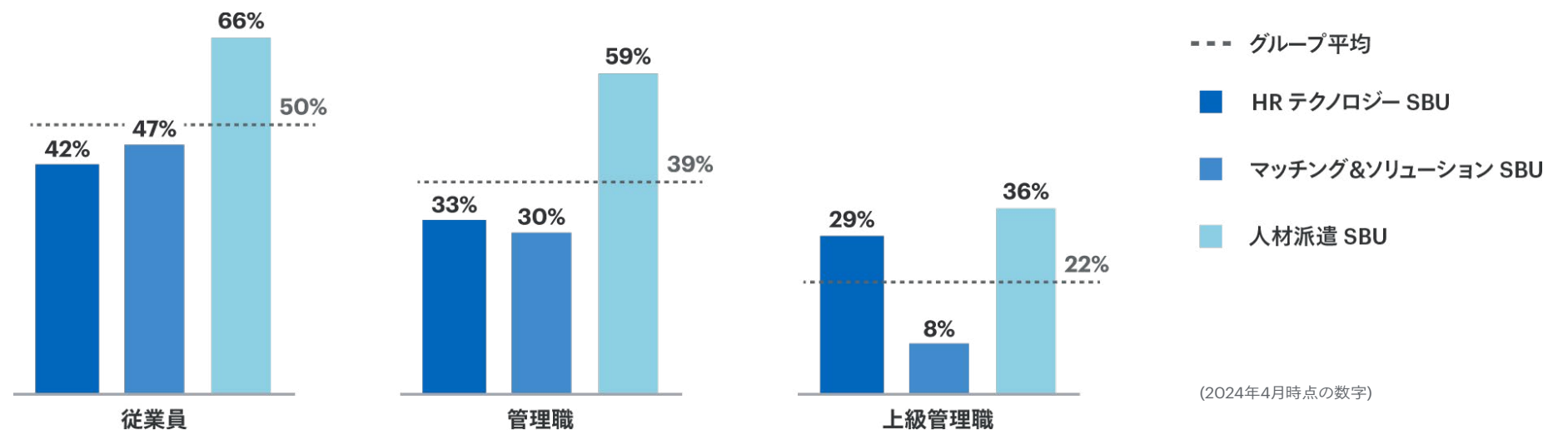
3カ年目標*3実現に向けて取り組みを加速

管理職の女性比率の向上に向け、2030年度の目標実現のマイルストーンとして2025年度までの実現を目指す3カ年目標*3を設定しています。2023年度は、この達成に向け、各戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)で従業員の成長支援や能力開発への機会の提供を通して、管理職候補者プールの拡大に取り組ましました。

また、3カ年計画の達成如何を、業務執行取締役と主に環境・社会・ガバナンス(ESG)テーマの推進を担う執行役員の長期インセンティブ報酬の一部に連動させ*4、取り組みを加速しています。



SBU毎の各階層における女性管理職比率



社会(S)への取り組み: DEI推進

HRテクノロジーSBU

HRテクノロジー戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)では、従業員ライフサイクルのあらゆる側面で公平な機会を提供すること、そして性別、人種、民族、世代、そして障がいの有無にかかわらず、すべての従業員が活躍できるインクルーシブな職場づくりに取り組んでいます。また従業員だけではなく、プラットフォームやプロダクト、サービス、サプライチェーンへの働きかけを通じて、社会全体のダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)の推進にも取り組み、あらゆる境遇の求職者が適した仕事に就ける社会の実現を目指しています。

FY2023の進捗

インクルーシブ・インタビュー・ルール拡大を通してジェンダーバランスの改善へ

Indeedでは、採用から昇進まで、従業員のライフサイクル全体でジェンダー平等に向けた取り組みを進めており、昇格・昇進におけるジェンダー格差はほとんどないことから、採用におけるジェンダーバランスの向上が、ジェンダーパリティ実現に向けた鍵とし、特に対応を強化しています。そこで2021年より、採用時に候補者の多様性を実現した上で選考を開始するインクルーシブ・インタビュー・ルール(IIR)の適用を米国で開始しました。トライアルにおいては、IIRを適用したポストで、内定受諾者の女性およびジェンダーマイノリティ(URG^{*1})の割合は半数以上に上昇しただけでなく、候補者が増えたことによって採用に掛かる時間も短縮されるという成果が出ました。

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

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



Indeed CEO Chris Hyamsから候補者への動画メッセージ

(IBRGs: Inclusion Business Resource Groups)です。現在、Black Inclusion GroupやiPride & Gender Identityなど、13カ国に10のIBRGsがあり、約5,000人の従業員が参加しています。IBRGsは、従業員のコミュニティとして、職場におけるウェルビーイングの支援、ネットワーキングやキャリア開発の機会を提供するだけでなく、インクルーシブな職場環境の実現やプロダクトの改善に向けて意見を提唱するといった重要な役割を担っています。またシニアレベルのリーダーが各IBRGのアドバイザーとして参加しており、当事者の意見や経験が社内の変化につながるよう支援しています。

2024年Indeed Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB+)レポートを読む [🔗](#)

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

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

女性へのより良い仕事の機会の拡大に向けて — Indeedの2024年グローバル調査



レポートを読む [🔗](#)

Indeedは11カ国の14,500名以上の女性を対象として、女性従業員が感じる不平等と活躍の機会を理解することを目的とした調査を実施しました。経済的・文化的な違いにかかわらず、世界中の女性が職場で似たような困難に直面しています。徐々に改善は見られるものの、職場におけるジェンダー平等の実現に向けてはさらなる努力が必要とされています。

多様なジェンダーの尊重へ。 自認性に配慮した福利厚生と移転手当の支給開始

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

サプライヤー・ダイバーシティ・プログラムを通じた地域社会への貢献

Indeedは、2030年までに購買額の7%がマイノリティによって所有および経営されているサプライヤーとの取引となることを目標としています。プログラムを通して、Indeedはその購買力を、女性や有色人種、LGBTQ+、退役軍人、障がい者など多様な経営者の支援に活用し、事業を展開する地域の発展とサプライチェーンの強化につなげていきます。

プログラムの詳細を読む [🔗](#)

社会(S)への取り組み: DEI推進

マッチング&ソリューションSBU

マッチング&ソリューション戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)のリクルートでは、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)の推進を経営戦略の一環と位置付け、すべての従業員の進化につながる働きがいと、誰もが最大限に力を発揮できるよう柔軟な働き方を選択できる働きやすさの両方の実現に取り組んでいます。

FY2023の進捗

ジェンダーパリティ実現に向けて、多様なリーダーシップの創出を目指す

社会の性別役割分担意識が強い日本において、2006年から「働きやすさ」の向上を起点にDEI推進の取り組みを進めてきました。その後、働きやすさに加えて、一人ひとりの従業員が能力をいかんなく発揮できる環境整備と機会の提供を通じ、ジェンダーを問わない働きがいの向上を目指してきました。結果として、勤続年数や育児をしながら働く従業員比率に男女差はほぼありません。

さらに2021年のリクルートグループのジェンダーパリティ目標の発表を機に、女性をはじめとする多様な従業員が、働きがいが高めることのできる公正な職場づくりを加速しています。全社横断の取り組みに加え、組織ごとに責任者が「DEI推進の3カ年計画」を策定し、事業・組織戦略の一環として推進しています。結果として、2024年度には女性管理職比率は32%まで向上しました。

1. 管理職要件の明文化

固定的なリーダー像や働き方に関わるバイアスにとらわれず、従業員一人ひとりの強みや能力に基づいて管理職候補者を選出するために、管理職に求める要件の明文化を行いました。試行導入した組織では、女性の課長職候補者が平均約1.7倍に増えたことに加え、男性の課長職候補者も平均約1.4倍に増え、候補者の多様性の拡大につながりました^{*1}。この結果を受けて、現在は全社に導入しています。

[詳細を読む](#)

2. Career Cafeと「Co-AL」プログラムの提供

従業員の多様なリーダーシップ創出を目的に、さまざまなプログラムを提供しています。

女性従業員向けには、「Career Cafe 28」(28歳前後対象)と「Career Cafe Next Step」(30歳代対象)で、年代ごとにキャリア形成を支援しています。

また、リクルートが長年行ってきた人材育成の手法を科挙し、形式知化した「Co-AL」プログラムは、複数の管理職や人事スタッフが従業員の人材育成にチームで携わり、従業員の価値観や原動力を深く、多面的に理解することを通じて、一人ひとりの違いを大切に「個があるがままに生かす」育成計画を立案しています。



*1 2022年9月時点。

STEM人材の多様化に向けて産学連携で女子中高生を支援

東京大学メタバース工学部や、複数の企業・団体が参画するコンソーシアムでの活動を通じて、STEM分野の人材多様化と育成を支援しています。東京大学メタバース工学部が女子中高生向けに開催するイベントへの登壇や、女子中高生を対象に当社で開催したイベント等を通じて、STEM領域での学びを活かして働く女性の活躍状況を伝えています。

多岐にわたるリクルートのDEI推進テーマ

リクルートでは、あらゆる従業員が、その能力を最大限に発揮できるよう、環境整備、啓発、DEIの組織風土醸成を進めています。

2023年には障がいのある新卒求職者を対象としたキャリア形成支援イベントを開始しました。2024年にはSOGI^{*2}に関する取り組みとして「ALLY行動指針」を策定し、社内のALLYを増やす取り組みも進めています。さらに、SOGIについて学ぶ全従業員向けのeラーニングに、管理職向けのプログラムを新たに加えました。

疾病治療と仕事の両立や、日本語話者ではない求職者・従業員向けの支援や環境整備にも取り組んでいます。

*2 Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字。性的指向(好きになる性)と性自認(自分の心の性)を包括して表す概念であり、すべての人が持っているもの。

社会(S)への取り組み: DEI推進

人材派遣SBU

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

FY2023の進捗

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

1. CEOチャレンジ

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

2020年の開始以降、9つのチームがプログラムに参加し、現在までに5つの提案が実際に事業として開始されました。2024年は、新たに7チームがプログラムに出場しています。

2.サクセッションプランニング

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

3. Mentor Me

2023年に開始された「Mentor Me」は、女性リーダーとデジタル人材の育成を目指すグローバルメンターシッププログラムです。参加者が人材派遣SBU各社のシニアリーダークラスの女性とつながり、彼女たちの経験から学ぶことで、自身のキャリアについて新たな視点を得ることを目的としています。2023年2月の開始以降、累計100名以上の女性が参加しています。

[詳しく読む](#) (英語のみ)

RGF Connect

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

取り組み1: 障壁に直面するオーストラリアの女性にキャリアを築く道を提供



(動画は英語のみ)

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

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

[詳しく読む](#) (英語のみ)

取り組み2: 高齢者の再就職支援

どんなに経験豊富であっても、年齢制限によって再就職できない高齢者は多くいます。人材派遣SBUのグループ会社でドイツを拠点とするUniqueは、定年退職後に経済的に苦しくなったり、孤独感を味わったりする高齢者が、再び有意義な仕事に就けるよう支援しています。同時に、これは企業における労働力不足という課題の解決策にもなっています。



[詳しく読む](#) (英語のみ)

取り組み3: シングルマザーのキャリアアップ支援



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

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

社会(S)への取り組み

ジェンダー平等社会に向けたステークホルダーエンゲージメント

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

女性を含む多様な人材の育成の促進に向けて 「金融業界の次世代リーダー育成プログラム」にCOOの瀬名波が登壇

「金融業界の次世代リーダー育成プログラム」は、女性を含む多様な人材の育成を目的とし、管理職を目指す意義や心理的ハードルといった人材育成における課題について、業界や世代を超えて議論するイベントで、30% Club Japan インベスターグループの主催、Association for Women in FinanceおよびAsset Management Women's Forumの協賛・協力により、2024年10月中旬に開催されました。

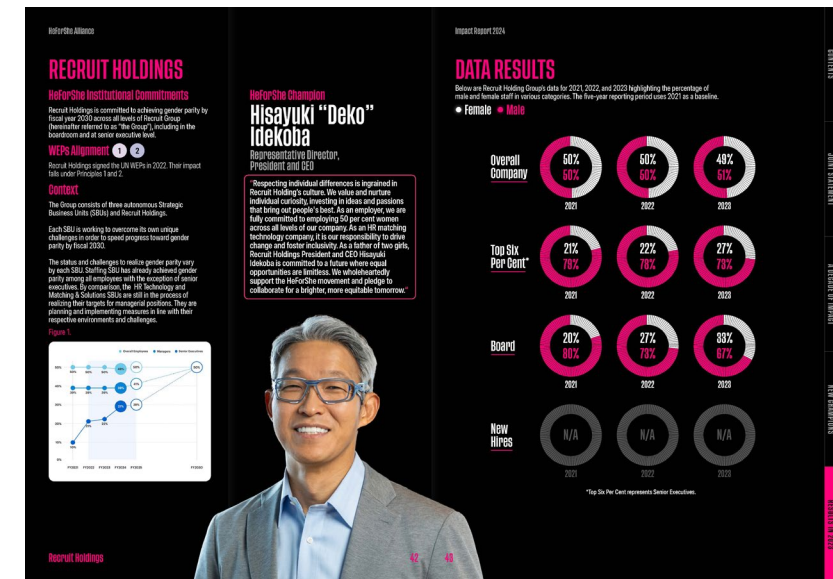
このイベントでは、次世代リーダーの代表として瀬名波が登壇。自身のキャリアを通じて得た実体験をもとに、管理職や役員になることの具体的なイメージや、その過程で得られた経験を紹介しました。瀬名波のキャリアにおいて大きな転機となったロンドン赴任のエピソードでは、自分を既存の枠に当てはめるのではなく、自分が情熱を注げることを見つけ、機会があれば積極的に手を挙げることの重要性を語りました。自分で決めたことだからこそ、辛いときも踏ん張ることができる。自身がこれまでのキャリアの中でそうしてきたように、多くの人々が「ジャンプ」して、最大限に能力を発揮できるようにすることが大事で、組織としてそれをどう後押しするかについて、議論を交わしました。

さらに、リクルートグループのジェンダーパリティ目標と、Indeedやリクルートが取り組む施策についても紹介しました。瀬名波は、女性活躍推進のテーマが長年議論され続けていることに対し、自分たちの世代でこの問題を解決しなければならないという強い危機感を持っていると述べました。そのためには、業界を問わず幅広く情報交換を行い、社会全体でこの課題に取り組む必要があると決意を示しました。

[イベントレポートを読む](#) [🔗](#)



HeForSheアライアンスを通じたグローバルリーダーとしての取り組み



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

2024年は、各戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)がジェンダーパリティ目標実現に向けて取り組む女性に対する職場の偏見を取り除くための工夫と、その成果を「HeForShe Alliance Impact Report 2024」に掲載しました。

[HeForShe Alliance Impact Report 2024を読む](#) [🔗](#) (英語のみ)

文京区・UN Women共催「国際女性デーシンポジウム」に登壇

リクルートホールディングス人事統括部およびサステナビリティトランスフォーメーション部の部長を務める西村優子が、2024年国際女性デーを記念して開催されたシンポジウムで、リクルートグループの取り組みについて紹介。ジェンダーパリティの実現の重要性を強調しました。

[イベントレポートを読む](#) [🔗](#) (英語のみ)
[全編を動画で見る](#) [🔗](#)





ラフーン デイビス

LaFawn Davis

Chief People & Sustainability Officer

Indeed

従業員がいきいきと働ける職場へ

Indeedの従業員が日々の業務を通じて挑んでいること — それは、世界の仕事探し・人材探しを、求職者と採用企業それぞれにとって、もっと簡単にすることです。5.8億件以上のユーザープロフィール登録^{*1}を持つIndeedで、求職者の人生をも左右しうる仕事とのマッチングをより良いものに進化し続けるという挑戦に取り組む従業員たち。そのモチベーションを維持するには、満足感以上の何かが必要です。

そこで私は、Chief People & Sustainability Officerとして、従業員の努力に報い、良い刺激を与え、かつIndeedのコアバリューを体現するような人事制度の設計にIndeedの経営陣と共に取り組んでいます。

Indeedの企業文化の基盤となっているのは、インクルージョン(包摂性)、ピロング(帰属意識)、そしてエクイティ(公平性)で、すべての従業員が心から会社の一員であると感じ、仕事にベストを尽くせるようにすることは、経営の優先事項です。従業員の採用にあたっては、候補者プールの多様性を担保できるようにするインクルーシブ・インタビュー・ルール(IIR: Inclusive Interview Rule)を採用しています。入社後は、従業員一人ひとりが自らのアイデンティティに誇りを感じられる場として、インクルーシブ

ョン・ビジネス・リソース・グループ(IBRG: Inclusion Business Resource Groups)や、その他の従業員グループに参加することが可能です。このIBRGは、文化的なイベントや教育の機会を積極的に企画するだけでなく、事業やプロダクト開発のプロセスにも関与し、よりインクルーシブなものにするためのフィードバックを提供することで、Indeedをすべての人にとって使いやすいものにする役割も果たしています。

また、Indeedの報酬・福利厚生を担当するトータルリワードチームは、従業員のライフステージのあらゆる段階をサポートできるよう、充実した育児休暇、介護休暇、フレキシブルな勤務プログラム(勤務時間と



[Indeedの福利厚生に関する詳細を読む](#) 

給与を一定期間80%に減らすなどが可能)など、それぞれの国や地域の特色に合わせた制度を設けています。また、従業員が自身のメンタルヘルスやワークライフバランスを十分ケアできるよう、ウェルビーイングに役立つプログラムを年間を通して提供しています。さらに、従業員が自分の都合に合わせて上限なく柔軟に有給休暇を取得できるオープンPTO制度も設けています。

さらに、従業員の将来のために、Indeedは数多くの教育や能力開発の機会を提供しています。これは、個々の従業員のためだけでなく、それぞれのチーム、さらにはIndeedという会社全体としてもイノベーションの最先端に立ち続けるためにも役立ちます。「Boost Apprenticeship Program」はその一例で、エンジニア以外の従業員がエンジニア職に就く道を拓くものです。その他にも、専門性を高めるものからコーチングやメンタリングまで、幅広いテーマから選択できるようになっています。

また、こういったプログラムのようにIndeedが従業員に現在進行形で提供できる機会だけでなく、長期インセンティブの提供を通して、優秀な人材に長く勤め続けてもらうための取り組みも行っています。2021年には、中長期的な企業価値向上へ



の貢献意欲を高めるために、役員や従業員を対象とした株式交付制度(ESOP: Employee Stock Ownership Plan信託)を導入しました。市場競争力のある報酬に加えて、このESOPを提供することは、従業員に長くIndeedで活躍し続けて欲しいというメッセージにもなっています。

Indeedはこれからも、活気ある企業文化と従業員支援プログラムを通じて、従業員である「Indeedians」がいきいきと、世界中の求職者より良い仕事のマッチングの実現に取り組めるよう、職場環境づくりを進めていきます。

^{*1} 2024年3月時点における直近12カ月のアクション数に基づく社内データ。

かしわむら みお

柏村 美生

リクルートホールディングス 執行役員
(経営企画本部 PR担当)

リクルート執行役員(人事、広報・渉外、
サステナビリティ担当)



リクルートでは創業以来、「価値の源泉は人」という考え方を中心に据え、多様な従業員の好奇心や情熱に投資を続けることで新しい価値を創造してきました。

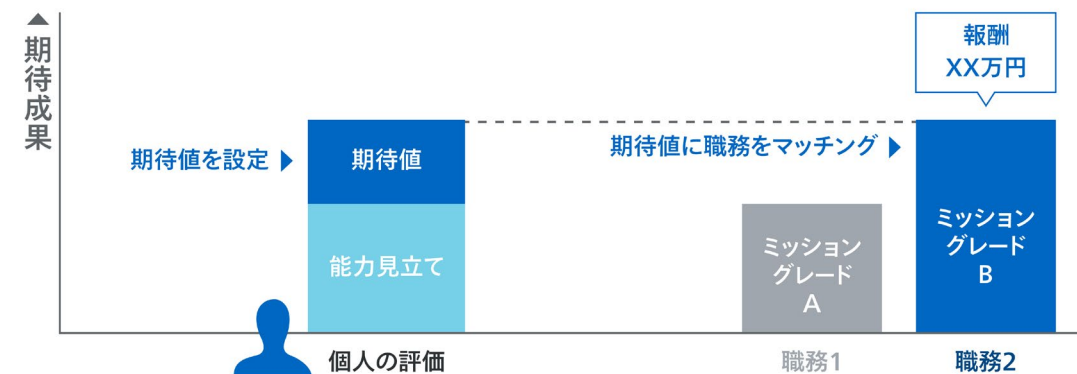
創業当時から、リクルートが行う、企業クライアントと個人ユーザーをつなぐマッチングプラットフォームの提供というビジネスは、模倣されやすく、常に厳しい競争環境に置かれていました。こうした環境の中でも持続的な成長を実現することができたのは、経営上、最も重要な資本が「人」とあるという考え方があるからです。一人ひとりの個性や能力が最大限発揮される人材育成の施策を通じ、その価値を持続的に向上させることで競争優位性を創るという考えが、当社の人的資本経営に根付いています。

2021年に国内のグループ7社を統合した際に、リクルートという会社を出入りが自由で社内外の垣根がない「CO-EN(公園/Co-Encounter)」のような場にするというコンセプトを掲げました。多様な個人とチームが、内発的動機に基づいて、自律的に、

生産性高く、創造性を最大限に発揮できる環境を整備することに注力しています。そのために従業員に期待することを「自律」「進化」「チーム」の3つに具体化し、それに対して会社が従業員に約束することを「More Oppotunities」「Workstyle Diversity」「Pay for Performance」の3つと定義しました。会社が機会や場を提供し、従業員が自律・進化してチームで成果を出すという、会社と個人が対等という考え方です。

従業員一人ひとりの当事者意識を育む仕組みとして、「**ミッショングレード制**」と呼ばれるリクルート独自の等級制度を運用しています。年次に限らず、期待と能力で人材を登用し、一人ひとりの強みや課題に即して期待役割(ミッション)を設定します。そして担う職務の価値(期待成果)に応じて、報酬を客観的に算定します。ミッション設定の土台となる、一人ひとりの育成計画は直属の上司に加えて、隣のグループの管理職もメンバーとして参加する、年2回開催の人材開発委員会を通じて複眼で議論されます。

ミッショングレード制の考え方



上司はメンバーと具体的なミッションの内容を設定する際に、期待の背景を伝えます。そして、ミッションは設定したら終わりではなく、期中も継続的に事業環境の変化に合わせて対話を行い、柔軟にサポートします。期待の背景を伝えることで「このチャレンジが自分にとっての成長の機会である」という自覚ができ、経験学習や内省を深め、より成長、進化すると考えています。

このように、設定されたミッションや役割に対して機会だと感じることで、その人の高いパフォーマンスを引き出す上で重要であると考え、

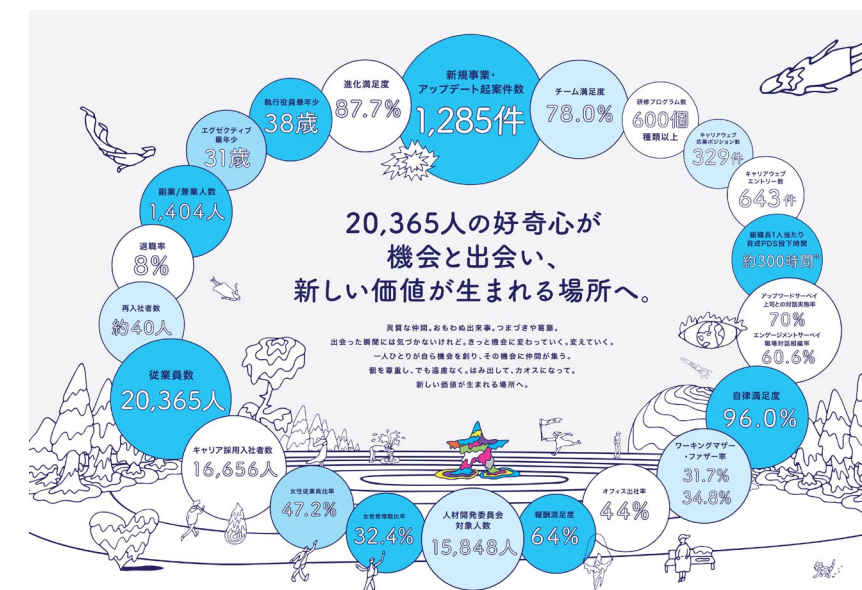
このメカニズムを進化させていくために、現在社内で指標化に取り組んでいます。そして指標の因果関係を、さまざまなデータと照らし合わせ検証しながら、個をあるがままに生かすマネジメントの取り組みをさらに進化させていきます。

一人ひとりの「個」の情熱や可能性に期待し、その能力を最大限に引き出すことで新しい価値を生み続け、会社が持続的に成長する。それがリクルートの人的資本戦略です。

[リクルートのキャリア構築支援について読む](#)

数字でわかるリクルート 2024

多様な従業員一人ひとりの好奇心や情熱に対して機会を提供し、価値創造につなげていくために、リクルートではさまざまな活動に取り組んでいます。



[リクルート「Data Book 2024」を読む](#)

*集計期間や集計対象の詳細は上記リンク先を参照。

*1「Co-AL Partner」を通じたコーチングの時間を含む。人物理解と育成計画策定の形式知化に取り組む同プログラムを通じて、人材育成の効果と効率の向上にも取り組んでいる。

人材派遣SBUの人的資本経営



ロブ ザンドベルヘン

Rob Zandbergen

常務執行役員
株式会社リクルートホールディングス
人材派遣事業担当 兼
RGF Staffing, B.V. CEO

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

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

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

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



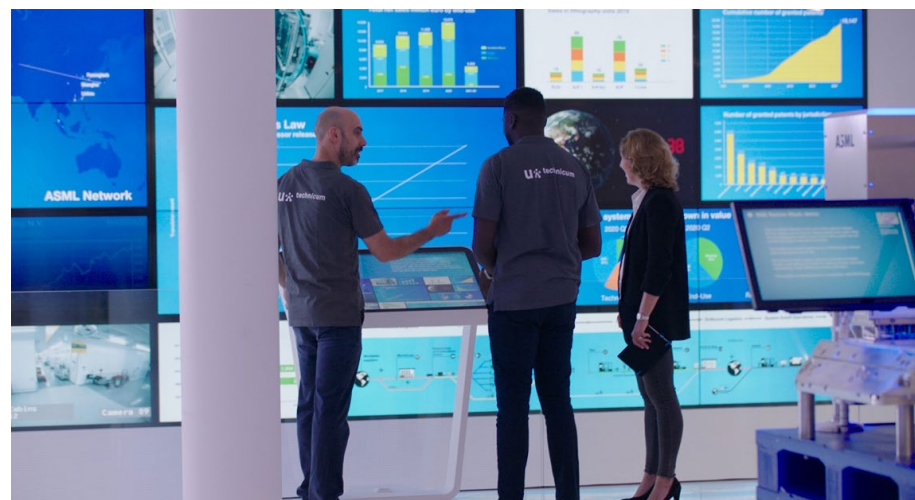
エマ ノースウェイ

Emma Northway

Global HR Director
RGF Staffing, B.V.

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

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



「従業員ファースト」を体現する エンゲージメントの取り組み

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

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

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

職場におけるウェルビーイング推進の取り組み

過去の調査から、職場におけるウェルビーイング*1の度合いが高い従業員ほど活躍することがわかっています。そこでIndeedでは、人材を惹きつけ、成長させ、定着を促す指標になり得るとして、職場におけるウェルビーイングの研究と、その重要性について推進してきました。



ラフォーン デイビス

LaFawn Davis

Chief People & Sustainability Officer
Indeed

「職場におけるウェルビーイングは、個人と企業の両方を成功へと導く希望です。計画的にウェルビーイングの向上を目指すことで、活気があり、革新的で、誰もが成長できる機会に満ちた働き方の未来を実現することができます。」



ジャニー トロメオ

Janeane Tolomeo

Corporate Marketing Director
Work Wellbeing Initiative Lead
Indeed

「職場におけるウェルビーイングが、企業の業績を左右することを示すデータは年々増加しています。業績向上に向けては、生産性、創造性、健康状態、人間関係や相互支援、採用、定着率の向上などが有効です。ウェルビーイング指標に焦点を当てることは、従業員と企業の持続的かつ有意義な成長への道筋を切り開くことにつながります。」

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

*2 出典:ハーバードビジネスレビュー“Cultivating workforce wellbeing to drive business value” 2020年第一四半期実施の調査

企業経営でも資本市場でも注目される「職場におけるウェルビーイング」

米国で行われたある調査では、87%の企業経営者が「職場におけるウェルビーイングは競争優位につながると考えている」と答えています*2。また、IFRS財団の国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)がスタートした新たな人的資本プロジェクトでも、職場におけるウェルビーイングがテーマの1つとして検討されるなど、資本市場からも

重要なトピックとして注目が高まる動きが起きています。

一方で、実際にウェルビーイングを重要戦略に位置づけて優先順位高く取り組んでいる企業はわずか35%という調査結果も出ています*2。

データとテクノロジーの力で、「職場におけるウェルビーイング」の推進に取り組む

リクルートグループは、誰もが簡単に理想の仕事に出会えるようにすること、そして職場におけるウェルビーイングを推進していくことを通して、すべての人が、自分にとってより良い仕事に就ける世界の実現に向けて取り組んできました。これは企業価値の向上には、生き生きと働く従業員が不可欠であると考えているからです。

そんなリクルートグループの一員であるIndeedが、「職場におけるウェルビーイング」の個人、企業、社会にもたらす価値に着目し、同社のグローバルプラットフォームから得られる豊富なデータをもとに、その指標化に取り組み、その指標として生まれたのが「ワーク・ウェルビーイングスコア」です。

「ワーク・ウェルビーイングスコア」の活用によって、資本市場はより効果的に人的資本の分析ができるようになり、それによって、企業のウェルビーイングに取り組む姿勢が変わり、ひいては社会のあり方をより良いものに変革することへと導くことができる可能性があります。企業が職場のウェルビーイングの向上に取り組むことを優先するようになれば、より優秀な人材がウェルビーイングの高い会社に集まるようになる。活気のある職場は、企業の業績向上に貢献する。「ワーク・ウェルビーイングスコア」の活用によって、そんなポジティブな流れを創っていきたいと思います。

Indeedワーク・ウェルビーイングスコアとは?

Indeedワーク・ウェルビーイングスコアは、職場におけるウェルビーイングの主要な4つの指標である、「幸福度」「やりがい」「満足度」「ストレス」から成る総合的な指標です。本スコアは、2,500万人以上のIndeedユーザーのアンケート回答を収集し、オックスフォード大学Jan-Emmanuel De Neve教授やカリフォルニア大学リバーサイド校のSonja Lyubomirsky教授といった第一人者の指導を受けてIndeedが開発しました。Indeedはこれまでに19カ国で、2,500万人以上からアンケートを回収

し、2億5,000万件以上のデータを収集しました。職場におけるウェルビーイングに関する調査としては、世界最大規模の実績です。2024年には、職場におけるウェルビーイングの主要な4つの指標がS&Pグローバルのコーポレート・サステナビリティ評価(CSA)の質問に盛り込まれ、回答に参加した世界の主要企業13,000社以上に影響を与えました。

[グローバルワーク・ウェルビーイングレポート2024を読む](#) [🔗](#)

(英語のみ)

職場におけるウェルビーイング推進の取り組み



ヤン エマニュエル デ ネーヴ

Jan-Emmanuel De Neve

オックスフォード大学

サイド・ビジネススクール教授

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

ワーク・ウェルビーイングスコアの一番のインパクトは、これまで定量化が難しかった「職場におけるウェルビーイング」をはじめ指標化し、幅広い企業間の横比較を可能にしたことです。これは毎月5.8億件以上のユーザープロフィール登録^{*1}を持つ世界トップクラスの求人サイトIndeedだからこそ実現できたことです。

さらにIndeedのデータを用いたOxfordの調査によると、職場におけるウェルビーイングが企業の収益性および企業価値と関連していることが示されました。加えて職場におけるウェルビーイングの水準が高い企業で構成された投資ポートフォリオは、株式市場の標準的なベンチマークを上回る成果を出していることがわかりました。

Indeedがワーク・ウェルビーイングに利用している4つの指標-「幸福度」「やりがい」「満足度」「ストレス」-はS&P GlobalのESG格付けであるCorporate Sustainability Assessment (CSA)の企業向けアンケートですすでに取り入れられています。

これに加え、将来的に投資家や企業に人的資本指標としても活用を検討いただけるよう、私も、そしてリクルートホールディングスとIndeedも、IFRS財団の国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) に対して、それぞれ意見書 (英語のみ) を提出し、活用の拡大に向けて働きかけを進めています。定量的で比較可能な人的資本の指標へのニーズが高まる中、本来定量化がしづらかった従業員の心身の状態を指標化したウェルビーイングスコアに今後多くの方が注目してくださることを期待しています。

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

[インタビュー全文を読む](#)

アート業界の働く環境改善への取り組み

リクルートホールディングス

アート業界は伝統的に、ジェンダー格差や、適切な契約や賃金支給がされないといった、働く人々にとって課題の多い業界の1つです。

そこでリクルートグループでは、長年にわたり産業振興を支援し続けてきた経験を活かし、ギャラリー^{*2}や、2023年9月にオープンしたアートセンター「BUG^{*3}」での展覧会やイベントの開催を通してアーティストやアートワーカー^{*4}が全力で挑戦できる場と機会の創出や、長期的に安心して活動できる労働環境づくりに取り組んでいます。具体的には、すべての活動において、子育てや介護等ライフステージに配慮したイベント計画、著作権や報酬などの条件の明確化、イベントを通じた発信機会と社会的接点を創出しキャリアを支援する、といった活動を行っています。



[詳しく読む](#)



*1 全世界のユーザーを対象とした内部データに基づく、2024年9月30日までのHRテクノロジーのサイト全体におけるユニークな、確認済みメールアドレスを持つユーザーアカウントの累計数。

*2 リクルートは、2つのギャラリーをそれぞれ1985年、1990年に開館し、2023年に活動を終了。

*3 「アートセンター『BUG』」は、展覧会事業だけでなく、アーティストの活動をサポートし、アートを通じてさまざまな人が出会い、互いに影響を与え合う場所という意味を持つ。

*4 美術館やギャラリー、あるいはフリーランスでアートに関わる仕事をされている方。

サステナビリティへのコミットメント：
ガバナンス(G)への取り組み

取締役会の多様性向上

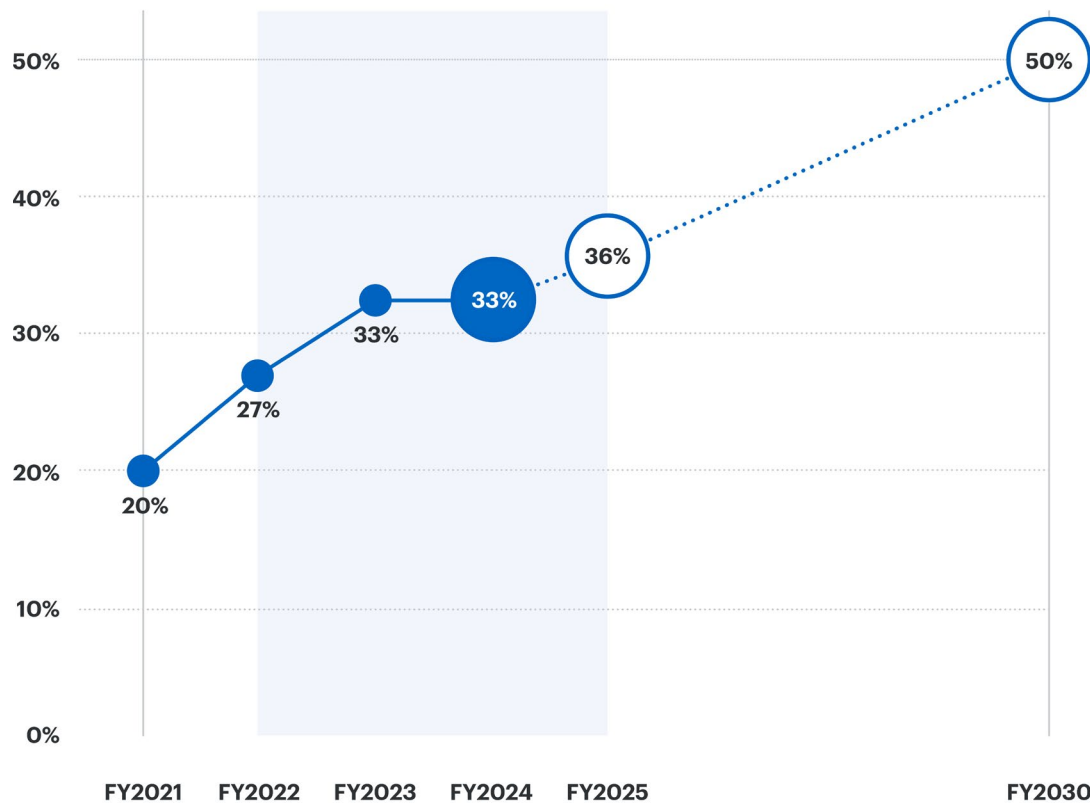
取締役会構成員の女性比率

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%にすることを目指します*1,2



2023年度の進捗

2023年6月に開催された定時株主総会にて、新たな女性取締役候補であるKatrina Lake氏を含む選任議案が承認されたことを受け、取締役会構成員の女性比率が約27%から約33%に上昇しました*2,3。引き続き、当社の中長期戦略の実現に向けて必要となるスキルやバックグラウンドを検討した上で、取締役候補の検討を行っています。



取締役会構成員の属性を見る [🔗](#)

取締役会の実効性向上に向けては、スキル・マトリックスをもとに求める要件を明確化した上で、最適なメンバー構成を協議しています。

当社では、社内・社外を問わず取締役会メンバーに共通の重要なスキルとして「トランスフォーメーション」を特定しています。当社は

創業以来、「まだ、ここにはない、出会い。」の実現に向けて、新しい価値の創造を通じて社会の「不」(不満・不便・不安)を解消するために事業ポートフォリオを組み替え、持続的な成長を実現してきました。新たな価値の創造に向けて自らが変容し続けることこそが当社のDNAであると考え、これをスキル・マトリックスに加えています。

取締役会のスキル・マトリックス*4

専門性・経験を発揮できる分野	峰岸 真澄 代表取締役会長兼取締役会議長	出木場 久征 代表取締役社長兼CEO	瀬名波 文野 取締役兼常務執行役員兼COO	Rony Kahan 取締役 非業務執行	泉谷 直木 取締役 社外 独立	十時 裕樹 取締役 社外 独立	本田 桂子 取締役 社外 独立	Katrina Lake 取締役 社外 独立	長嶋 由紀子 常勤監査役	西村 崇 常勤監査役	小川 陽一郎 監査役 社外 独立	名取 勝也 監査役 社外 独立
企業経営	●	●		●	●	●	●	●	●		●	
財務・会計						●	●				●	
法務・リスクマネジメント			●								●	●
グローバルビジネス	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
テクノロジー	●	●	●	●		●		●		●		●
人材ビジネス	●	●	●	●					●	●		
ESG・サステナビリティ			●		●		●					
トランスフォーメーション	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

独立 東京証券取引所届出独立役員

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

*2 取締役会構成員は、取締役および監査役の全体を示す。

*3 2024年6月時点の取締役会構成員(取締役および監査役)の女性比率。

*4 2024年6月時点の取締役会構成員に基づく内容。

サステナビリティへのコミットメント：
地球環境(E)への取り組み



2030年度までに、自社の事業活動およびバリューチェーン全体を通じたカーボンニュートラルを目指す*1,2
すべての企業活動は、あらゆる生命の生存基盤である地球環境が健全であってはじめて成り立ちます。特に気候変動対策を重要テーマと位置付け、リクルートグループ全体で温室効果ガス(GHG: Greenhouse Gas)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ています。

968K → **カーボンニュートラル**
2019 2030

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

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

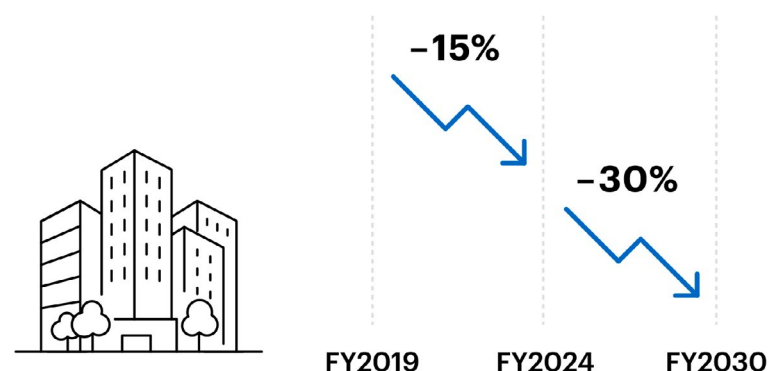
2023年度の進捗事業活動におけるカーボンニュートラルを継続達成*2, 3

短期目標である当社グループの事業活動におけるカーボンニュートラル「スコープ1+2」を、2021年度から3年連続で2023年度も達成する見込みです*2,3。

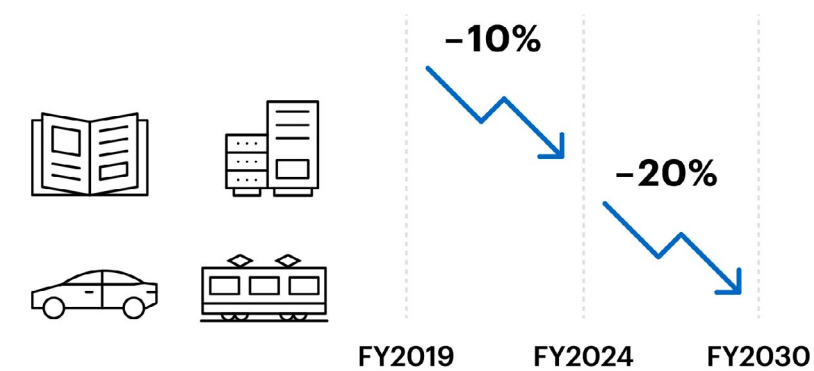
また、バリューチェーン全体を含めたカーボンニュートラル*2,3に向けては、3カ年の実質削減目標*4を定めて取り組みを進めています。

特に、当社のGHG排出量の95%以上*5を占めるスコープ3*2の実質削減に向けては、パートナー企業と協働し、バリューチェーンにおけるGHG排出量測定の精緻化、および削減に向けた打ち手の検討を進めています。

スコープ1+2



スコープ3



CDPの気候変動分野における「Aリスト企業」に選定

国際的な環境非営利団体であるCDP*6により、気候変動分野における課題解決に向けた実績に基づくリーダーシップと開示の透明性が認められ、最高評価である、2023年度Aリスト企業に選定されました。



良質なカーボンニュートラルの実現

GHGの排出削減の一環として、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明し、そのフレームワーク*7に沿って移行計画の開示を行っています。

カーボンニュートラルの達成に向けて、最も重要な一步として、省エネ・再エネ電力メニューへの移行を推進しています。その上で、移行が難しいオフィスについては、まずは「エネルギー属性証明書*8,9」の適用を進めています。その上で、電力以外のエネルギー起源による残余排出量がある場合には、カーボンクレジットを活用しています。

カーボンクレジットを選定する際には、国際的なクレジット認定機関により認証され、SDGs課題へも貢献しうる自然由来の除去クレジットなどを活用することで、広く地球環境へ貢献することを目指しています。加えて、2023年以降はボランタリー・カーボンマーケット・インテグリティ協議会(Integrity Council for the Voluntary Carbon Market)によるコア・カーボン原則(CCP)*10を満たすクレジットを活用することを目指しています。

*3 GHG排出量の数値は、すべてGHGプロトコルに基づき算定した概数。また、2022年度のGHG排出量、および回避したGHG排出量はSOCOTEC Certification Japanによる「独立した第三者保証」を取得している。

*4 GHG排出削減目標については2022年度から2024年度の実績を対象とする。

*5 2022年度の排出量に基づく数字。

*6 CDPは2000年に設立された英国の慈善団体が管理する非政府組織(NGO)。世界最大級の環境データベースを保有し、130兆米ドル以上の資産を保有する746以上の投資家と協力し企業が環境に与える影響を明らかにしてきた。

*7 気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)が定める、気候変動関連リスクおよび機会を示す項目。

*8 RE100 TECHNICAL CRITERIA Version 4.0を参照。

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

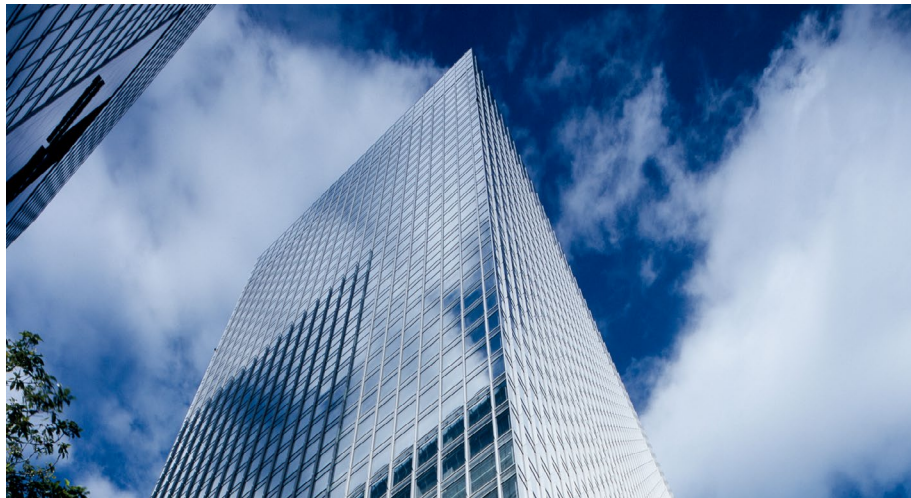
*10 最新の科学と好事例に基づき、その利用によって得られる気候変動への貢献が検証可能な、信頼性の高いカーボンクレジットを選定するためのグローバルベンチマークのこと。

事業活動を通じたGHG排出量の削減 (スコープ1+2)

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



事業拠点の100%再エネ化に向けて



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

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



環境に配慮した新本社がグランドオープン



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

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

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



「サステナブル」をオフィスづくりの新しいスタンダードに



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

アジア太平洋地域

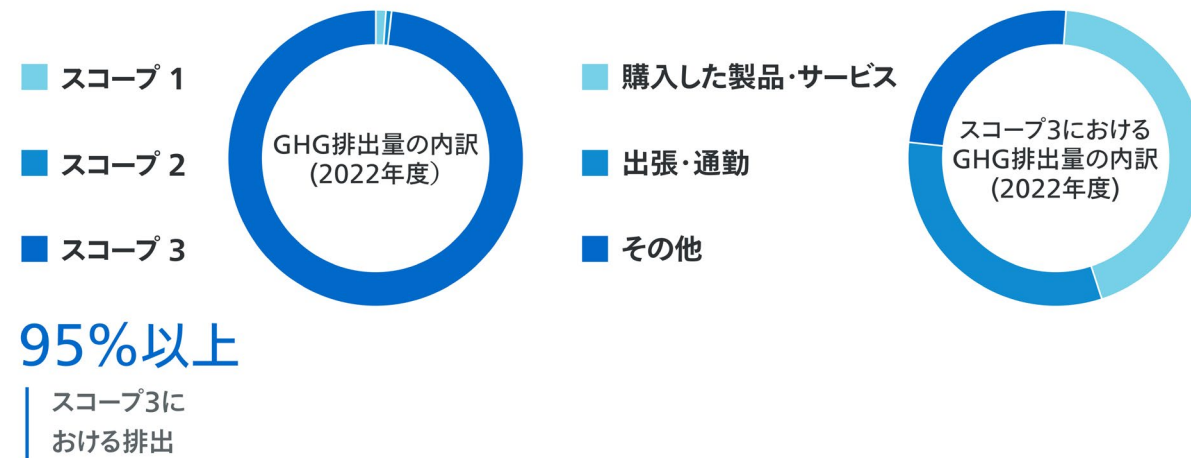
RGF Staffing APEJ は、出勤とリモートワーク両方の働き方を使い分ける「ハイブリッド勤務」を推奨することでオフィス規模を縮小し、GHG排出量の削減につなげています。

ヨーロッパ地域

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

バリューチェーン全体におけるGHG排出量の削減 (スコープ 3)

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



パートナー企業と連携し、GHG排出量の測定と削減をより速く・確実に

当社が特に力を入れているのが、パートナー企業と連携しながらGHG排出量の測定を精緻化する取り組みです。排出量を詳細に把握することで、削減に向けてより効果的かつ具体的な打ち手を検討できるようになります。

リクルートでは、株式会社NTTデータ、日本航空株式会社といったパートナーと連携し、GHG排出量削減に向けた中長期ビジョンを相互に共有し、排出量の測定と精緻化に向けた議論を行ってきました。Indeedではパートナー企業6社との協働を昨年より開始し、GHG排出量削減に向けた議論や、削減に関する認識向上のためのパートナー研修の実施を検討しています。人材派遣戦略ビジネス

ユニット(SBU: Strategic Business Unit)の各社でも、派遣社員の移動による排出量削減に向けて、鉄道等の公共交通機関との対話を進める準備をしています。加えて、共通するパートナー企業に対しては、3つのSBUが協働して連携を推進しています。

このようにグループ横断の協働などが評価され、CDP^{*1} 2023「サプライヤー・エンゲージメント評価」において最高評価に選定されました。

その他にも、オンラインで採用面接を完結することで交通移動を減らすことができる「Indeed Interview」など、プロダクトを通じてスコープ3を超えたGHG排出回避にも貢献しています。

広告業界の脱炭素化に向けた連携強化の取り組み

リクルートでは同社が広告を出稿しているマスメディア各社やWebメディア各社のGHG排出削減の推進に向け、**電通グループとの連携を開始**しました。その他にも、より正確に取引先のGHG排出量を把握する取り組みをパートナー企業約30社の協力を得て着実に推進。「JMAQA AWARDS 2023」などの受賞につながっています。

Indeedは、Ad Net Zeroとパートナーシップを結び、制作、メディアバイイング、イベントなどの広告活動における排出量削減のための測定方法とベストプラクティスの確立に取り組んでいます。たとえば、イベント運営会社や企業のリーダーに向けた「持続可能なイベント・スターターガイド」の作成への参画を通じて、貢献しています。

派遣スタッフの通勤に掛かるGHG排出量の計測を通じて、削減を加速

人材派遣SBUにおけるスコープ3のGHG排出量の多くは、従業員および当社から他社へ派遣するスタッフの通勤と移動によるものです。

派遣スタッフの移動に関わるGHG排出は、通常はバリューチェーン外の排出と見なされますが、リクルートグループでは、環境への責任を広く捉え、業界の先進事例となるべく、削減に取り組んでいます。そこでまずは、通勤によって生じるGHG排出量をできるだけ正確に把握するため、派遣スタッフ一人ひとりの自宅から派遣先までの距離と通勤手段を確認した上で、GHG排出量の計測をはじめています。また仕事を紹介する際には、希望する職種等の中から、可能な限りスタッフの自宅に近い派遣先を提案しています。

通勤時の排出量の精緻化には、スタッフサービス・クラウドワークおよびリクルートスタッフィングクラブツで働く重度身体障がい者の従業員が参画し、一件一件のデータ化を進めています。

従業員の移動に関わるGHG排出の削減に向けては、RGF Staffingでは、2027年までにオランダ、2028年にベルギー、2030年にフランスで、法人車両すべてを電動に切り替える計画に向けて取り組みを進めている他、日本を拠点とする株式会社スタッフサービス・ホールディングスと株式会社リクルートスタッフィングも、営業に使用する車両の100%を2030年までに電気またはハイブリッド車に切り替えることを宣言しています。

^{*1} CDPは2000年に設立された英国の慈善団体が管理する非政府組織(NGO)。世界最大級の環境データベースを保有し、130兆米ドル以上の資産を保有する746以上の投資家と協力し企業が環境に与える影響を明らかにしてきた。

AIガバナンス



いでこば ひさゆき

出木場 久征
代表取締役社長
兼 CEO

人々の仕事探しは、今後5年から10年ぐらいでテクノロジー、特に人工知能(AI: Artificial Intelligence)の進化によって、今までとは全く異なる体験になっていく予測です。

多くの人にとって、自分に合った仕事を自力で見つけることは簡単なことではありません。企業の採用担当者や外部エージェントによるスカウトで運よく仕事が決まる人は、非常にわずかです。スカウトのプロセスの多くが人力によるマニュアル作業であるために、時間が掛かり、非効率になっているからです。

これに対して私たちは、究極的には、仕事探しは「ボタンを押す」くらい簡単であるべきだと考えています。仕事探しをこれだけシンプルにできれば、リクルートグループとして、多くの人々の生活や社会に貢献できると考えています。

そのためには求職者が何を望み、何を必要としているのかを私たちがもっと知ると同時に、企業が採用したい人材をもっと理解することが重要です。私たちリクルートグループは、オンライン上での求職者の活動、オフラインでの求職者と企業の採用担当者や外部エージェント間の会話など、非常にユニークなデータをたくさん持っていることもあり、他の誰にも真似できないようなやり方でAIを活用しながら、テクノロジーによって採用工程の自動化を進めたいと考えています。

人々が直面する課題を解決するAIの可能性を誰もが楽しみにしていると思いますが、それは私たちも同じです。テクノロジーの活用によって、ほとんどの求職者がより簡単に自分に合った仕事に就ける世界が実現するだけでなく、仕事探しがより人間味のある、そして希望に満ちたものになるよう、取り組みを進めています。



せなは あやの

瀬名波 文野
取締役 兼
常務執行役員
兼 COO

責任あるAIの活用

リクルートグループでは、まだここにはない出会いを、より速く、シンプルに、もっと近くにしていくために、AIを含めたテクノロジーの活用は欠かせないと考えています。だからこそ、AIは人間が持つバイアスを助長してしまう可能性があるとの声を真摯に受け止め、責任あるAIの活用をサステナビリティ委員会やリスクマネジメント委員会の重要テーマとして議論し、取締役会において確認しています。

加速度的に進むAI活用の技術開発に法律の施行が追いついていない点もあるため、法律の遵守に加えて、社内外のさまざまなステークホルダーとの対話とトライ&エラーを通して学びを深めながら、人と機会がより良い形でつながっていくためのテクノロジー活用のあり方を模索していきたいと思っています。

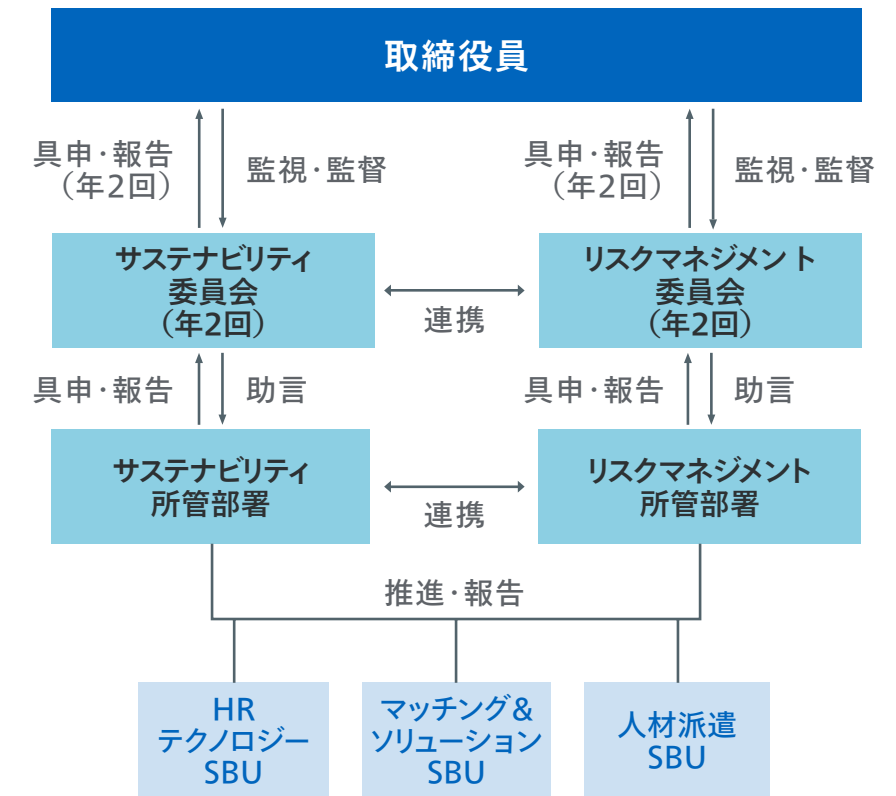
具体的には、リクルートグループ人権方針のもとに、2023年6月にIndeedが「AI倫理方針(英語のみ)」を、2024年7月にリクルートが「リクルートAI活用指針」として責任あるAI活用に関する方針を定め、それぞれ取り組みを強化しています。

Indeed

Indeedでは、AIは倫理的に使用されれば、求職者に対するバイアスや障壁を取り除く手助けとなり、より公平な競争環境を整えることに寄与する強力なツールとなり得ると信じています。その実現に向けて、Responsible AIチームを設置し、科学的な分析に基づきAIシステムの改良を行いながら、公平な採用の実現に向けて、インクルーシブな視点から採用プロセスを継続的に評価し、再設計しています。

またIndeed従業員が責任を持ってAIを開発・導入できるようなツールを構築しています。加えて、EqualAIなどのグループや業界・学会に積極的に参加することでベストプラクティスの研究も深めるとともに、トライ&エラーを通して学び続け、公平な雇用機会、アクセシビリティ、スキルファーストの採用、経済的な安全性の確保の実現に向けて、変革し続けています。

責任あるAI活用の管理体制(役割と会議体)



リクルート

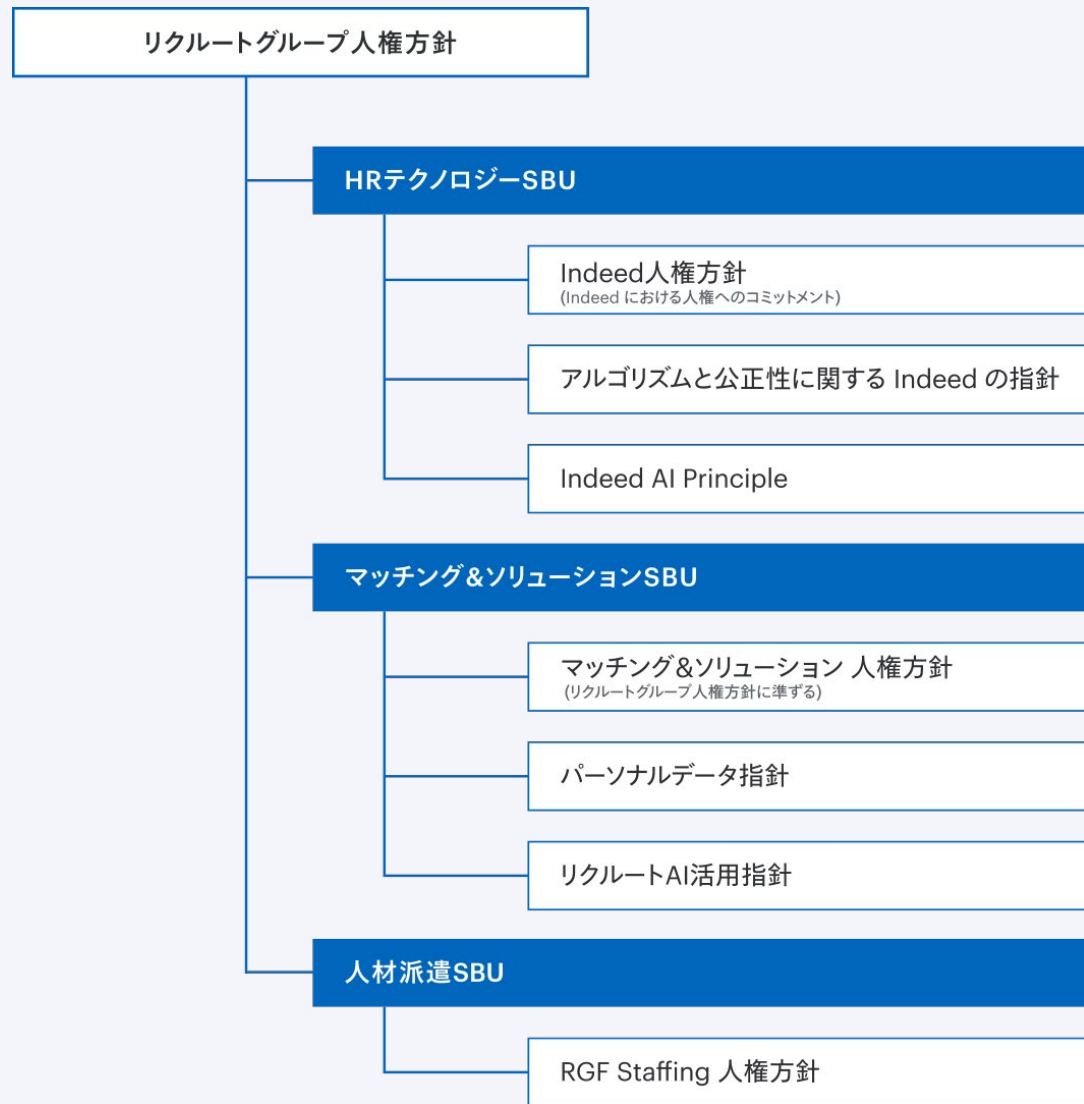
リクルートでは、データプライバシーの観点から、プロダクトの企画、要件定義、開発、そしてリリースの各段階でリスクレビューを行い、適法性、プライバシー保護、セキュリティなど複数の観点で問題がないことを確認してから、サービスを社会に提供するガバナンスフレームワーク「標準プロセス」を採用しています。

この「標準プロセス」に、「リクルートAI活用方針」に沿ってAI特有の視点を組み込み、AIによって人権侵害・差別や多様性の排除などを助長するような結果が生成されないよう、プロダクトリリース前にバイアス評価を、そしてリリース後に継続してフェアネスモニタリングを実施しています。そしてこのプロセスを強化するために審査や監査の体制を整え、従業員や役員へのAIに関する教育を強化しています。

人権課題への対応

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

また、グループ人権方針に加え、各戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)では、より具体的な取り組み方針をテーマ毎に掲げています。



人権デューディリジェンス

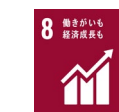
リクルートグループでは、事業運営における人権尊重を推進するために、すべてのSBUに専門チームを設置し、バリューチェーン全体で人権デューディリジェンス(DD)を実施しています。そして、

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

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

一人ひとりが輝く持続可能で豊かな世界の実現を目指して

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



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

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

私たちはこれまでも、労働市場を拓き仕事探しをより簡単にシンプルにすることに取り組んできましたが、目指す未来を実現するにはまだまだやらなければならないことがたくさんあります。私たちは、リクルートグループが有するあらゆるデータやテクノロジー、ノウハウを集結して、イノベーションを創出しより便利で公平かつインクルーシブな仕事探しのインフラを世界中の求職者に提供(目標9)していきます。まずは2030年度までに、仕事と求職者のマッチング効率化によって、就業までに掛かる時間を2021

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

また、リクルートグループでは、創業以来、多様な従業員一人ひとりの違いを大切にし、その好奇心から生まれるアイデアや情熱に投資することで新たな事業やサービスを生み出してきました。従業員の価値創造への意欲を最大化することを改めて経営の重要テーマとし、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)の推進に取り組めます。特にジェンダーについては、グループ全体で目標を定め、2030年度までに、従業員・管理職・上級管理職・取締役会構成員の50%を女性とすること(目標5)を目指します⁵。そして、すべての企業活動を通じてあらゆる人々の人権の保護と尊重に努めます。

そして、すべての企業活動は、あらゆる生命の生存基盤である地球環境が健全であってはじめて成り

立ちます。2030年度までに、バリューチェーン全体でカーボンニュートラル達成を目指す⁶ことで、気候変動やその影響の軽減のための対策(目標13)に取り組めます。

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

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

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

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

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

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

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

事業のど真ん中「仕事探し」の領域で大きなインパクトを目指すリクルートグループ

リクルートグループは、事業を通じてSDGsの実現に貢献すると宣言し、中でもまずは創業以来取り組んできており最も大きな影響力を発揮できる「仕事探し」において具体的な目標も掲げて、取り組みを進めています。これはまさに国連が理想とする企業のSDGsへの関わり方を体現するものと言えます。

[詳細を読む](#)



たせ かずお

田瀬 和夫氏

SDGパートナーズ
代表取締役CEO

ESG指数の構成銘柄への組み入れ^{*1}

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

2024 CONSTITUENT MSCIジャパン ^{*2}
ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ^{*2}
女性活躍指数 (WIN)



**FTSE Blossom
Japan Index**



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**



^{*4}



^{*4}

サステナビリティに関する社外表彰・評価^{*1}

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



FTSE4Good

FTSE4Good Index Series^{*3}

英国金融リサーチ会社のFTSE Russell社が提供。ESG対応の優れた企業で構成される指数(インデックス)に選定。



Sustainalytics ESG Regional Top Ratedに認定

4,000社を超えるグローバル企業の中からESGのリージョナルのトップ・パフォーマーとして認定。



ISSのESG格付けで「プライム」評価を獲得

Human Resources and Employmentの業界に属する44社の中から、総合評価が業種別のしきい値以上の企業に与えられる「プライム」評価を獲得。

[その他の組み入れ・受賞実績について読む](#)

^{*1} 本ページの実績は、2024年11月時点で当社が確認できる最新情報を元に記載した内容。

^{*2} MSCI指数について当社のMSCI指数への組み入れおよび本ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたはその関連会社による当社への後援、保証、販促には該当しない。MSCI指数はMSCIの独占的財産。MSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマーク。

^{*3} FTSE Russell (FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標) は、ここに(株)リクルートホールディングスが第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Index、FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの各インデックス組み入れの要件を満たし、構成銘柄となったことを証する。

^{*4} Morningstar, Incおよび/またはその関連会社(単体/グループに関らず「Morningstar」)は、(株)リクルートホールディングスが、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト(除くREIT)指数(「インデックス」)を構成する銘柄の上位5分の1にランクされた」という事実を反映するために、(株)リクルートホールディングスがMorningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト(除くREIT)・ロゴ(「ロゴ」)を使用することを承認した。
[各インデックスの詳細および注記について読む](#)

05

データ&レポート

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

[ESG Data Book](#)

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

[有価証券報告書](#)

リクルートホールディングスの2023年度の決算内容について報告しています。サステナビリティの活動に関する進捗、およびTCFD開示に関してはこちらをご覧ください。

[決算・制度開示](#)

Recruit Group Profile: Inside Outについて

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

今年度版では、中長期の未来を見据えた3つの経営戦略を軸にした各戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)の取り組みや当社の重要な基盤の1つである「人的資本」の戦略と強化に向けた施策に加えて、サステナビリティイベントへの参加を通じた社会全体の取り組みの加速に向けた働きかけ等、幅広い活動について掲載しています。また、より多様な読者の方々にも読みやすいデザインや構成になるよう、引き続きWCAG^{*1}を参考にしたアクセシビリティの向上にも取り組みました。より直近の取り組みについては、当社ウェブサイトやコーポレートブログ、LinkedInの公式アカウントを通じて発信していますので、ぜひフォローいただけましたら幸いです。

2024年11月
Recruit Group Profile編集部



当社の最新情報は、LinkedInの公式アカウントよりぜひご覧ください。

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

編集部の「こだわり記事」をご紹介します

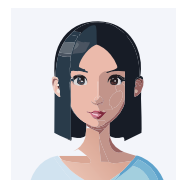
社内外のメンバーで構成される編集部より、おすすめの記事をご紹介します。

昨年度に引き続き、Recruit Group Profileに掲載されているイラストは、AI制作によるもの。編集部の似顔絵も個性が出ています!



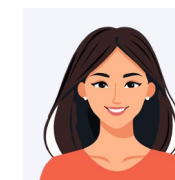
Yumiko

今年の個人的おすすめ記事はサステナビリティイベントの登壇の様子。世界のリーダーと資本市場に向けた力強いメッセージをぜひ読んでいただきたいです。



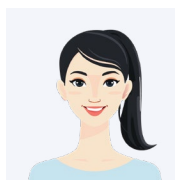
Yuko

失敗はイノベーションの母!米国バブソン大学の山川准教授がリクルートの「失敗を奨励するマネジメント」について語って下さっている記事が私のイチオシです!



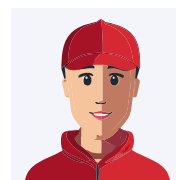
Mariko

私のおすすめは、3,000万人の就業支援に関する記事です。3つのSBUがそれぞれの強みを発揮しながらグループ全体で推進する本取り組み、ぜひご覧ください!



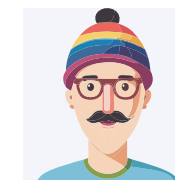
Hatsune

リクルートがやらなければ誰がやる!という思いが詰まった1冊です。私のおすすめはAIガバナンスで、リクルートのAIとの向き合い方をぎゅっと凝縮しています。



Joseph

リクルートは伝統的な採用方法を革新し続けていて、素晴らしいと思います。インクルーシブインタビュールールの拡大は、業界のDEIをさらに進めるための大きな第一歩です。



Jeremy

リクルートがアート業界の労働環境を改善するための活動に取り組んでいてとても素敵だと思います。



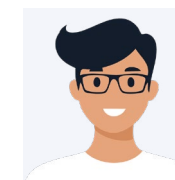
Pascal

リクルートが求職者の課題を解決するために、AIの可能性を活用する方法が大変興味深いです。



Shoko

6つの障壁に直面する求職者への取り組みに関する記事では、さまざまなバックグラウンドを持つ求職者のサポートを追求するリクルートの熱い想いが伝わります。



Ayato

リクルートの持続可能性への真摯な取り組みを知ることができ、私自身も非常に触発されました。



Tania

新鮮で素敵な仕上がりで、制作に携われたことを嬉しく思います。リクルートグループが業界のトレンドや提案を常にアップデートする努力を感じられます。

本レポートの記載事項に関する注意事項

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

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

将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようご注意ください。

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

掲載情報の対象期間

2024年3月期(2023年4月1日から2024年3月31日)を対象としています。ただし、必要に応じて当期間の前後についても言及しています。

第1.0版 2024年11月発行

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