

リクルートグループのDEI

2022年12月7日

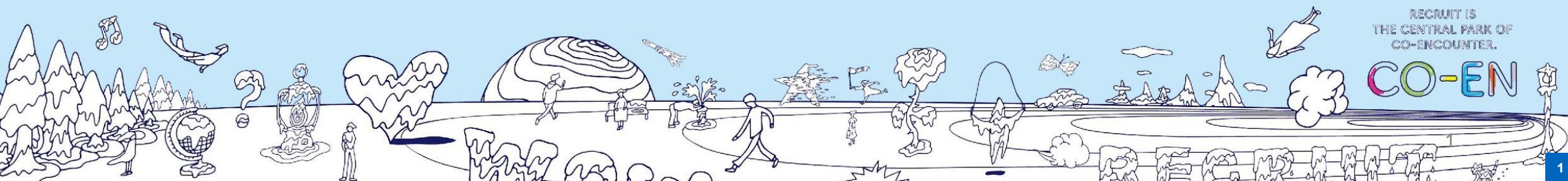
株式会社リクルートホールディングス
サステナビリティ・トランスフォーメーション部



RECRUIT IS
THE CENTRAL PARK OF
CO-ENCOUNTER.

CO-EN

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

※数字は2022年3月末時点

01



創業
1960年

02



従業員数
5.1万人

03



サービス展開国
+60カ国

04



売上収益
2兆8,717億円

05



調整後EBITDA
4,793億円

06



海外売上高比率
55.5%

グローバルな経営体制: SBU (Strategic Business Unit) 単位で事業運営

RECRUIT リクルートホールディングス

HRテクノロジーSBU

indeed

glassdoor

マッチング & ソリューション SBU

販促領域

SUUMO
スモ



HOT PEPPER
グルメ

スマディサプリ

ゼクシィ

カーセンサー

HOT PEPPER
Beauty

AirREGI

AirPAY

人材領域

リクナビ

リクナビNEXT

RECRUIT AGENT

TOWNWORK

(株)リクルートを中心に事業運営

人材派遣SBU

国内派遣

RECRUIT
リクルートスタッフィング

スタッフサービスグループ

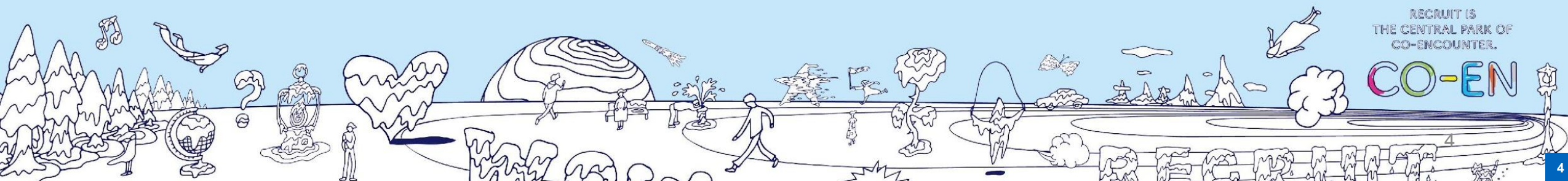
海外派遣

usg people
Staffmark Group

RGF Staffing APEJ
CSI Companies

RGF Staffing UK

リクルートグループが ジェンダー平等の実現をめざす理由



ビジョン・ミッション・バリューズ(経営理念)

大切にしている価値観の1つ「個の尊重」。DEI推進はその価値観を体現することそのもの。
競争力の源泉が「人」であるリクルートグループにとって、DEI推進は競争戦略の一環。



 **ビジョン** [目指す世界観]

Follow Your Heart

 **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。

 **バリューズ** [大切にしている価値観]

新しい価値の創造

個の尊重

社会への貢献



リクルートが創業以来大切にしている価値観「個の尊重」

競争力の源泉は「人」、競争戦略であるDEI推進。リクルートグループは創業以来、変わりゆく社会のニーズにこたえるために、常に自らを進化させてきた。その原動力となったのが一人ひとりの違いでした。

「一人ひとりの違い」 が競争力を生む

リクルートの成長の背景

さまざまな背景や考え方、強みをもつ人材が一致団結。
その結果、予定調和的ではない爆発力が発揮され、会社の成長に貢献した

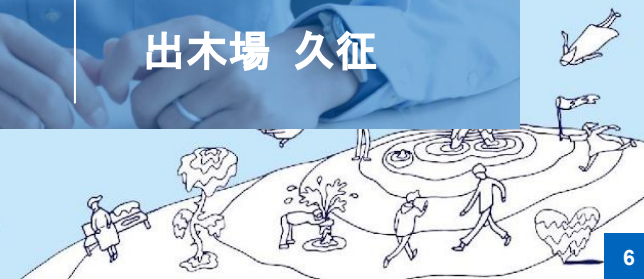
未来の成長のために期待される「個」の尊重

これからも変わり続ける社会のニーズにこたえるために
従業員一人ひとりの「個」の強みを活かし、
すべての人が「自分らしい」選択を、桁違いに早く、驚くほどシンプルに、
もっと身近にできる世界を目指していく



リクルートホールディングス
代表取締役社長 兼 CEO

出木場 久征



経営戦略の柱の一つが、サステナビリティへの取り組み

「Prosper Together～ステークホルダーとの共栄を通じた持続的な成長」

01



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

02



Help Businesses
Work Smarter

- SaaSソリューションによる
- 本国内企業クライアントの業績及び
- 産性向上

03



Prosper
Together

- ステークホルダーとの共栄を通じた
- 持続的な成長



2030年度に向けたサステナビリティへのコミットメント (注1)2021年5月公表

リクルートグループの合計で、「2030年度までに各階層の女性比率を50%にする」ことをめざすことを公表



2030年度までに

2030年度までに

2030年度までに

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 (注2)

- 就業までに掛かる時間を
半分に短縮する (注3)
- 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 (注4)

上級管理職・管理職・
従業員の女性比率を
約50%にする (注5)

監査役を含む
取締役会構成員の女性比率を
約50%にする (注6)

注1: 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数です。
 注2: カーボンニュートラルには、温室効果ガス排出量の削減に加え、残りの排出量のオフセットを含みます。事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(オフィスにて直接排出される温室効果ガス)、スコープ2(オフィスにて間接的に排出される温室効果ガス)の合計です。バリューチェーン全体における温室効果ガス排出量は、スコープ1、2に加えて、スコープ3(スコープ1、2を除く間接的に排出される温室効果ガス)を含む全てです。
 注3: Indeedの求人プラットフォームで就業したユーザーが就職活動を始めた時点から、採用オファーを獲得するまでの期間です。
 注4: 当社グループが運営する求人プラットフォーム上の応募を通じた就業、当社グループが支援するNPO等の団体を通じた就業等を含みます。雇用市場における課題を見極めた上で様々な障壁の低減を行っていきます。
 注5: 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します。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全SBU統括会社及び各SBU配下の主要会社について集計しています。管理職は、部下を持つ全ての管理職を指します。
 注6: 取締役会構成員は、取締役及び監査役の合計です。

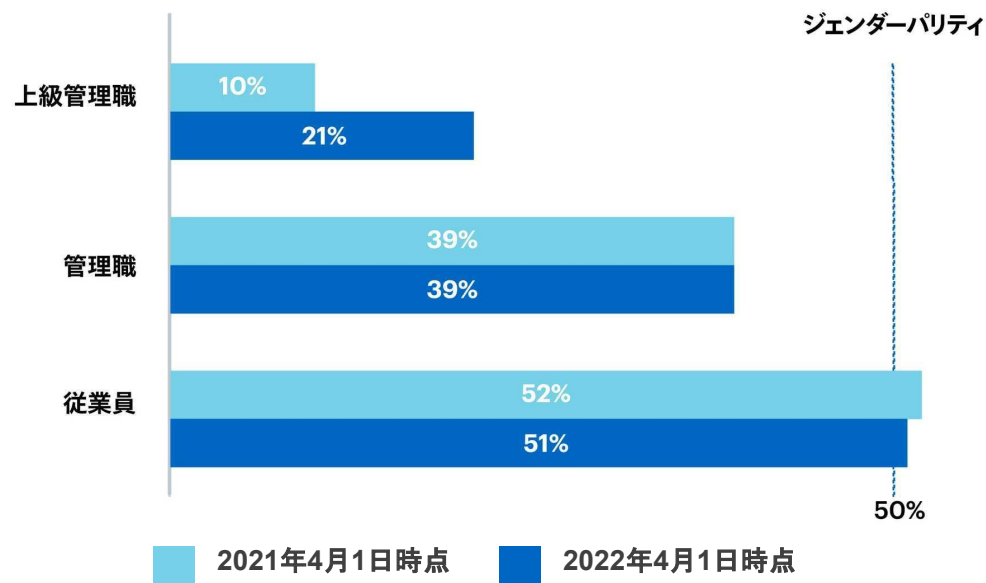


2030年度ジェンダーパリティに向けた進捗と今後のマイルストーン(リクルートグループ合計)

2030年へのマイルストーンとして直近3か年目標を設定。DEI風土変革のため上級管理職の女性比率向上から注力。

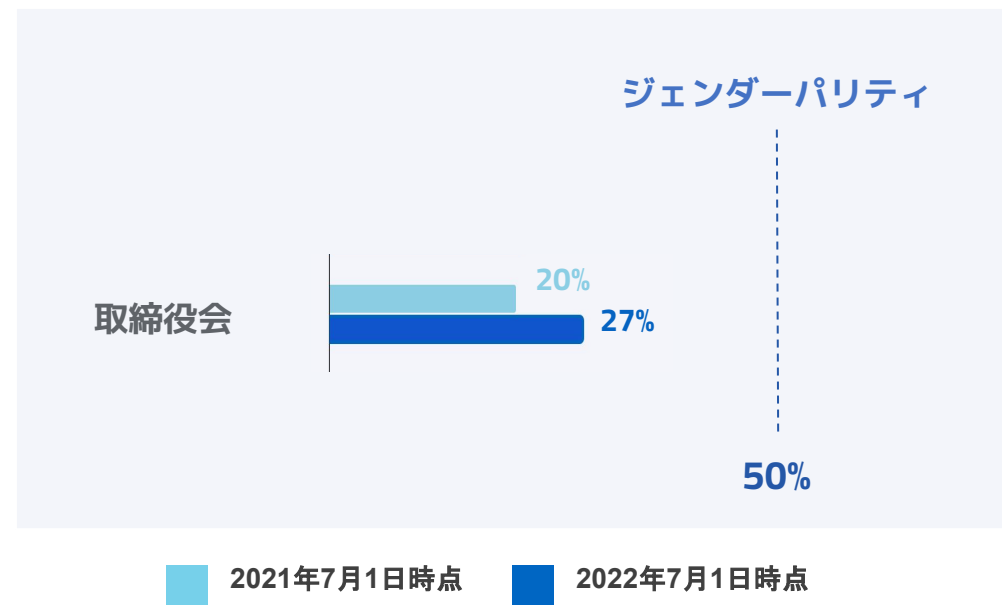
2022年4月1日時点の女性管理職比率

21→22年、主要子会社のCEOとSBU役員を意味する上級管理職の女性比率が、約10%から約21%に上昇

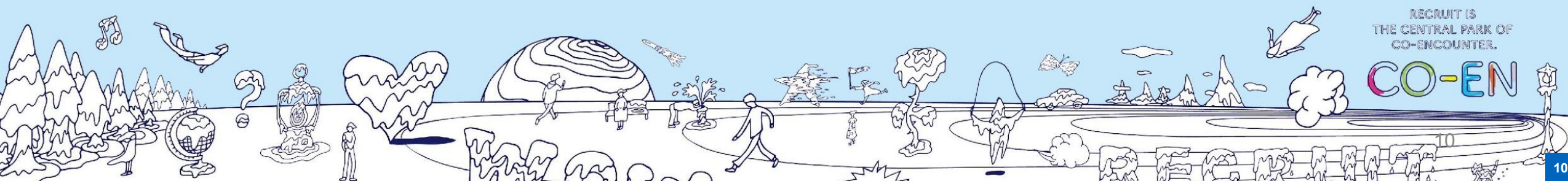


2022年7月1日時点の女性取締役比率

21→22年、女性取締役1名を新たに選任



戦略ビジネスユニットごとの取組み



戦略ビジネスユニット(SBU)ごとの取り組み

HR テクノロジー
SBU

インクルーシブ・インタビュー・ルールの展開

採用プロセス全体を通じて、採用候補者の多様性を担保

- 最低1名のNon-Male(男性以外)候補者
- 最低1名のエスニック・マイノリティ候補者

マッチング
&ソリューション
SBU

三位一体施策で女性比率向上の課題に総合的にアプローチ

- 現場主体での3か年計画策定
- 人事による候補増・育成施策
例)管理職要件の明文化による、女性管理職の登用促進
- DEI室による本人・上長向けの意識醸成施策

人材派遣
SBU

CEOサクセッションプランニング

- 主要子会社のCEO及び上級管理職のサクセッション・プランニング(後継者育成計画)を強化し、女性候補者を拡大

動画

Inclusive Hiringはどのように行われている？



ブログリクルートの営業組織長から見たダイバーシティ



動画すべての人々に平等な機会を

