

第63回

定時株主総会 招集ご通知

2022年4月1日▶2023年3月31日

開催日時

2023年6月26日(月曜日) 午前10時(受付開始:午前9時)

開催場所

ベルサール東京日本橋 地下2階イベントホール
(受付 地下2階)

東京都中央区日本橋2丁目7番1号 東京日本橋タワー

開催場所が昨年と異なりますので、お間違えのないようご注意ください。

議案

第1号議案 取締役8名選任の件

第2号議案 補欠監査役1名選任の件

第3号議案 社外取締役の報酬限度額改定の件

郵送又はインターネットによる議決権行使期限
2023年6月23日(金曜日) 午後5時30分まで

株式会社リクルートホールディングス

証券コード:6098



株主の皆様へのお願い

- ・政府による新型コロナウイルス感染症対策としての行動制限が緩和されつつありますが、ご来場される株主様は、ご自身の体調をお確かめの上、マスク着用等の感染拡大予防にご配慮くださいますようお願い申し上げます。
- ・株主総会当日まで感染症拡大の状況や政府等の発表内容等により株主総会の運営に大きな変更が生じる場合は、当社ウェブサイトにてその旨掲載させていただきます。



Provided by TAKARA Printing

パソコン・スマートフォン・タブレット
端末からご覧いただけます。
<https://s.srdb.jp/6098/>



株主の皆様へ

株式会社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



株主の皆様には、日頃より格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。ここに第63回定時株主総会招集ご通知をお届けいたします。

この1年の事業環境を振り返ると、特に米国において、コロナ禍によって急増した人材採用需要が年央にピークを迎え、その後徐々に落ち着いた年となりました。

世界的に先行き不透明な状況は続いています。当社のミッションである「Opportunities for Life. Faster Simpler and Closer to you.」、つまり個人ユーザーと企業クライアントをより速く簡単に結びつけることを追求し続け、その実現に注力しています。

例えば、世界最大の求人情報検索サイトIndeedを利用する求職者数は、毎月約3億3,000万人(注1)となりました。私たちはIndeedを通じて、この1年間で全世界の1,200万人以上(注2)の採用決定を支援しました。

また、日本のマッチング&ソリューション事業が提供するサービス上での個人ユーザーの予約や求人への応募などのアクション数は年間約4.2億件(注3)となり、多くの個人と企業のマッチングを実現しました。

長期的な労働市場の見通しの前提には、高齢化や移民の減少、ワークライフバランスの考え方の変化など、

構造的な変化による労働力の供給不足が存在し、引き続き多くの先進国の課題であると考えています。

そういった環境の下だからこそ、当社は、グローバルで展開する人材マッチングサービスや、日本の業務・経営支援ツールであるSaaSソリューションを通して、豊かな未来の実現に向けて一層貢献していきたいと考えています。

当社は、持続可能な社会と当社の持続的な成長を両立させ、すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指しながら、これらに繋がる戦略的投資の優先的な実行が株主の皆様の長期的な共通利益に資すると考えています。

加えて、安定的な1株当たりの配当の継続や、自己株式取得などの株主還元策も実行してまいります。

今後も、事業環境の突発的な変化にスピード感を持って適切な対応を行い、それと並行して経営戦略をひたむきに遂行することで、長期的な利益成長を目指したいと強く思っています。

これにより、当社の企業価値の持続的な増大を実現してまいります。

株主の皆様におかれましては、今後とも格別のご理解解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

(注1) 社内データに基づく2022年10月から2023年3月までの期間にIndeedのウェブサイトを訪問したクッキーIDの月間平均数

(注2) 採用決定数は、2022年1月1日から12月31日までのIndeedとGlassdoorにおける採用者数を算出した数値。特定の求職者が特定の日付に特定の仕事に採用された場合に採用者数としてカウントする。企業クライアント又は求職者がアンケートを通じて採用の意思表示をした場合や、Indeedのレジユメやメッセージ機能において、採用が行われたという明確な証拠が確認された場合に採用者数としてカウントする。

(注3) 2022年4月1日から2023年3月31日までの、リクナビNEXT応募数、タウンワーク応募数、リクルートエージェント応募数、SUUMOカウンター来店個人ユーザーの当社企業クライアントへの送客数、HotPepper Beautyオンライン予約数、じゃらん泊予約数、HotPepperグルメオンライン送客数(予約人数)、Airペイ決済回数合計

株主各位

証券コード：6098
2023年6月2日

東京都千代田区丸の内一丁目9番2号
株式会社リクルートホールディングス
代表取締役会長 峰岸真澄

第63回定時株主総会招集ご通知

拝啓 日頃より格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、当社第63回定時株主総会を下記により開催しますので、ご通知申し上げます。

本株主総会の招集に際しては、株主総会参考書類等の内容である情報(電子提供措置事項)について電子提供措置をとっており、当社ウェブサイト「第63回定時株主総会招集ご通知」及び「第63回定時株主総会 その他の電子提供措置事項 (交付書面省略事項)」として掲載しておりますので、以下の当社ウェブサイトへアクセスの上、ご確認くださいませようお願い申し上げます。

当社ウェブサイト

https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20230626_63meeting/



上記のほか、下記のウェブサイトにも掲載しております。

東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」ページ

<https://www2.jpx.co.jp/tseHpFront/JJK010010Action.do?Show=Show/>

当社名又は証券コード「6098」を入力・検索し、「基本情報」「縦覧書類/PR情報」を順に選択の上、ご覧ください。



敬 具

記

1. 日 時	2023年6月26日 (月曜日) 午前10時 (受付開始:午前9時)
2. 場 所	ベルサール東京日本橋 地下2階イベントホール (受付 地下2階) 東京都中央区日本橋2丁目7番1号 東京日本橋タワー (開催場所が昨年と異なりますので、お間違えのないようご注意ください。)

<p>3. 目的事項</p>	<p>報告事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第63期 (2022年4月1日から2023年3月31日まで) 事業報告、連結計算書類並びに会計監査人及び監査役会の連結計算書類 監査結果報告の件 2. 第63期 (2022年4月1日から2023年3月31日まで) 計算書類報告の件 <p>決議事項</p> <p>第1号議案 取締役8名選任の件 第2号議案 補欠監査役1名選任の件 第3号議案 社外取締役の報酬限度額改定の件</p>
<p>4. 議決権の行使 についての ご案内</p>	<ol style="list-style-type: none"> (1) 書面による議決権行使の場合は、同封の議決権行使書に議案に対する賛否をご表示 いただき、2023年6月23日(金曜日)午後5時30分までに到着するようご返送くだ さい。 (2) 議決権行使書に賛否の表示がない場合は、賛成の意思表示をされたものとして取り 扱わせていただきます。 (3) インターネットによる議決権行使の場合は、後記(7～8頁)の「インターネットで 議決権を行使いただく方法」をご確認の上、2023年6月23日(金曜日)午後5時30 分までに賛否をご入力ください。 (4) インターネットによる方法により複数回、議決権を行使された場合は、最後に行われ たものを有効な議決権行使としてお取り扱いします。 (5) 書面とインターネットによる方法とを重複して議決権を行使された場合は、インタ ーネットによる議決権行使を有効なものとしてお取り扱いします。

以上

招集ご通知に関するその他ご案内事項

◎電子提供措置事項のうち、次の事項につきましては、法令及び当社定款第15条の規定に基づき、書面交付請求をいただいた株主様に対して交付する書面には記載しておらず、当社ウェブサイト及び東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」ページに「第63回定時株主総会 その他の電子提供措置事項（交付書面省略事項）」として掲載しております。

- ・事業報告のうち「財産及び損益の状況」、「主要な営業所」、「従業員の状況」、「主要な借入先」、「株式の状況」、「新株予約権等の状況」、「社外役員に関する事項」、「会計監査人の状況」及び「業務の適正を確保するための体制及び当該体制の運用状況」
- ・連結計算書類
- ・計算書類
- ・監査報告

従って、書面交付請求をいただいた株主様に対して交付する書面は、監査報告を作成するに際し、監査役及び会計監査人が監査をした対象書類の一部です。

◎当日ご出席の際は、お手数ながら同封の議決権行使書用紙を会場受付にご提出ください。

◎代理人がご来場の場合は、議決権行使書用紙に加えて委任状が必要となります。なお、代理人は、当社の議決権を有する他の株主様1名に限らせていただきます。

◎電子提供措置事項に修正が生じた場合は、その旨、修正前の事項及び修正後の事項を当社ウェブサイト及び東京証券取引所ウェブサイト「東証上場会社情報サービス」ページに掲載させていただきます。

◎当日ご出席の株主の皆様へのお土産のご用意はありません。ご理解いただきますようお願い申し上げます。

◎本総会の決議結果につきましては、書面による決議通知のご発送に代えて、本総会終了後、当社ウェブサイト (https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20230626_63meeting/) に掲載させていただきます。

■ 剰余金の配当のお知らせ

当社は、2014年6月26日の株主総会決議により、剰余金の配当等の決定を取締役会で行う旨の定款規定を設けています。

この当社定款規定に基づき、2023年5月15日開催の当社取締役会におきまして、第63期（2022年4月1日から2023年3月31日まで）の期末配当金のお支払いにつき、次のとおり決議しましたのでお知らせします。

1. 期末配当金 1株につき 金11.00円
2. 効力発生日並びに支払開始日 2023年6月27日（火曜日）

なお、口座振込をご指定の方及び株式数比例配分方式をご指定の方には、2023年6月26日（月曜日）に「配当金計算書」及び「配当金振込先ご確認」のご案内をご送付申しあげる予定ですので、内容をご確認くださいませようをお願いいたします。

上記以外の方には、同日に「配当金領収証」及び「配当金計算書」をご送付申しあげる予定ですので、払渡期間内（2023年6月27日から2023年7月31日まで）にお近くのゆうちょ銀行又は郵便局の貯金窓口で配当金をお受け取りください。

事業報告のご説明動画のご案内

当期業績及び対処すべき課題に関するご説明のプレゼンテーション映像を、**2023年6月2日（金曜日）**より当社ウェブサイトにて公開いたします。

目的事項に関するご質問の受付

報告事項及び決議事項に関するご質問を、2023年6月2日（金曜日）より当社ウェブサイトにてお受けいたします。

なお、いただいたご質問のうち、株主の皆様のご関心が高い事項を中心に、以下のとおり当社ウェブサイト等にてご回答をさせていただきます。

- ・ **2023年6月20日（火曜日）正午まで**にいただいたご質問について、**2023年6月22日（木曜日）午後**に掲載

本総会に関する各種資料の掲載先及び事前質問の受付

下記URL又はQRコードをご利用いただくか、「リクルート株主総会」でご検索ください。
https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20230626_63meeting/



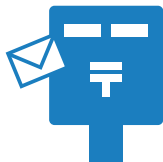
株主の皆様におかれましては、これらの資料や映像をご高覧の上、インターネット又は郵送による議決権行使をお願いいたします。

また、同ウェブサイトにて、当期に実施しました株主様ミーティングの概要についてもご紹介しておりますので、合わせてご参照いただけますと幸いです。

議決権行使についてのご案内

事前の議決権行使の方法

① 郵送（書面）によるご行使



同封の議決権行使書用紙に議案に対する賛否をご表示の上、行使期限までに到着するようご返送ください。

行使期限

2023年6月23日（金曜日）
午後5時30分到着分まで

② インターネットによるご行使



インターネットにより議決権を行使していただけます。詳しくは次頁をご覧ください。

行使期限

2023年6月23日（金曜日）
午後5時30分まで

当日ご来場いただく場合

③ 当日出席によるご行使



同封の議決権行使書用紙を会場受付にご提出ください。本招集ご通知をご持参ください。

※当日ご出席の場合は、議決権行使書用紙の郵送又はインターネットによる議決権行使のお手続きはいずれも不要です。

株主総会開催日時

2023年6月26日（月曜日）
午前10時

議決権行使書用紙のご案内

議案日現在のご所有株式数	××株
1.	
2.	

① 郵送（書面）によるご行使の場合

こちらに、各議案の賛否をご記入ください。

第1号議案

賛成の場合：「賛」の欄に○

反対の場合：「否」の欄に○

一部候補者に反対される場合：「賛」の欄に○印をご記入の上、反対される候補者の番号を（ ）内にご記入ください。

② インターネットによるご行使の場合

インターネットによる議決権行使に必要な「二次元コード」、「ログインID」と「仮パスワード」が記載されています。

③ 当日出席によるご行使の場合

議決権行使書用紙を会場受付へご提出ください。

インターネットで議決権を行使いただく方法

インターネットによる議決権行使は、パソコン又はスマートフォンから議決権行使ウェブサイトへアクセスしていただくことによるのみ実施可能です。

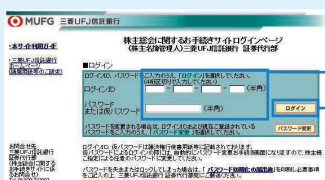
議決権行使ウェブサイトへアクセスしていただき、賛否をご入力ください。

行使期限 2023年6月23日（金曜日）午後5時30分まで

ログインID・仮パスワードを入力する方法

- 1 議決権行使ウェブサイトへアクセスしてください。
<https://evote.tr.mufg.jp/>

- 2 お手元の議決権行使書用紙の右下に記載された「ログインID」及び「仮パスワード」を入力し、「ログイン」をクリックしてください。

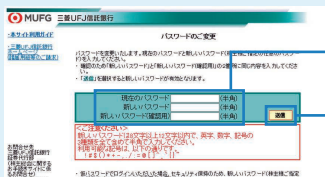


「ログインID」及び「仮パスワード」を入力

「ログイン」をクリック

※ パソコンで表示した場合の画面イメージです。

- 3 新しいパスワードを登録してください。



「新しいパスワード」を入力

「送信」をクリック

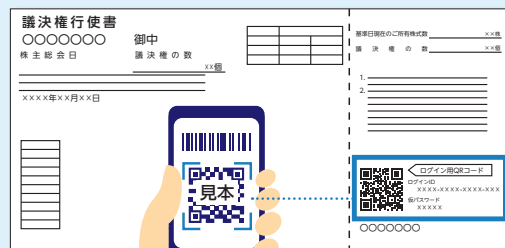
以降は、画面の案内に従って賛否をご入力ください。

▶▶▶ インターネットによる議決権行使の際のご注意につきましては、次頁をご覧ください。

二次元コードを読み取る方法

議決権行使書用紙の右下に記載された「ログインID」、「仮パスワード」を入力することなく、議決権行使ウェブサイトへログインすることができます。

- 1 お手元の議決権行使書用紙の右下に記載された「二次元コード」を読み取ってください。



※ スマートフォンの機種により「二次元コード」でのログインができない場合があります。

インターネットによる議決権行使の際のご注意

インターネットによる議決権行使は、当社の指定する議決権行使ウェブサイト(<https://evote.tr.mufg.jp/>)にアクセスしていただき、以下をご確認の上、ご行使ください。

- ◎毎日午前2時から午前5時までは取り扱いを休止します。
- ◎パソコン又はスマートフォンによる議決権行使は、インターネット接続にファイアーウォール等を使用されている場合、アンチウイルスソフトを設定されている場合、proxyサーバーをご利用の場合等、株主様のインターネット利用環境によっては、ご利用できない場合もあります。
- ◎インターネットによる議決権行使は、2023年6月23日(金曜日)の午後5時30分まで受け付けしますが、お早めに行使していただき、ご不明な点等がありましたらヘルプデスクへお問い合わせください。
- ◎株主様以外の方による不正アクセス("なりすまし")や議決権行使内容の改ざんを防止するため、ご利用の株主様には、議決権行使ウェブサイト上で「仮パスワード」の変更をお願いすることになりますのでご了承ください。
- ◎株主総会の招集の都度、新しい「ログインID」及び「仮パスワード」をご通知します。
- ◎複数回にわたり行使された場合の議決権の取り扱い
 - (1) インターネットによる方法により複数回、議決権を行使された場合は、最後に行われたものを有効な議決権行使としてお取り扱いします。
 - (2) 書面とインターネットによる方法とを重複して議決権を行使された場合は、インターネットによる議決権行使を有効なものとしてお取り扱いします。
- ◎議決権行使ウェブサイトへのアクセスに際して発生する費用(インターネット接続料金・通信料金等)は、株主様のご負担です。

■インターネットによる議決権行使に関するお問い合わせ■
三菱UFJ信託銀行(株) 証券代行部(ヘルプデスク)
電話 0120-173-027(受付時間9:00～21:00、通話料無料)

機関投資家の皆様へ

当社は、(株)ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。

以 上

株主総会参考書類

第1号議案 取締役8名選任の件

取締役全員（7名）は、本総会終結の時をもって任期満了となります。つきましては、当社グループの経営全般に対する管理監督を強化する目的で社外取締役1名を増員し、社外取締役4名を含む取締役8名の選任をお願いいたします。

取締役候補者は、次のとおりです。

候補者番号	氏名	現在の地位と役員在任期間	候補者属性	性別	2022年度における 取締役会出席状況
1	みね ぎし ま すみ 峰 岸 真 澄	代表取締役会長 14年	再任	男	8/8 回
2	いでこば ひさ ゆき 出木場 久 征	代表取締役社長 4年	再任	男	8/8 回
3	せなは あや の 瀬名波 文 野	取締役 3年	再任	女	8/8 回
4	ロニー カハン Rony Kahan	取締役 5年	再任	男	8/8 回
5	いずみ や なお き 泉 谷 直 木	社外取締役 5年	再任 社外 独立	男	8/8 回
6	と とき ひろ き 十 時 裕 樹	社外取締役 5年	再任 社外 独立	男	8/8 回
7	ほん だ けい こ 本 田 桂 子	社外取締役 1年	再任 社外 独立	女	6/6 回 (注)
8	カトリーナ レイク Katrina Lake	—	新任 社外 独立	女	—

(注) 本田桂子氏の2022年度における取締役会出席状況は、2022年6月21日の就任後に開催された取締役会のみを対象としています。

候補者
番号

1

みね ぎし ま す み

峰岸 真澄

再任

生年月日：1964年1月24日（59歳） | 所有する当社の株式数：1,012,732株

2023年3月期 所属会議体（※太字：議長・委員長）

取締役会、経営戦略会議、指名委員会、
コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会、
サステナビリティ委員会



略歴、当社における地位及び担当（重要な兼職の状況）

1987年4月	当社入社	2010年4月	当社取締役 兼 常務執行役員 カスタマーアクションプラットフォームストラテジックビジネスユニット、事業開発、経営企画、住宅領域担当
2003年4月	当社執行役員 IMCディビジョンカンパニー、情報編集局担当		※カスタマーアクションプラットフォーム：旅行・飲食・美容・学びの日常消費領域
2004年4月	当社常務執行役員 G-IMCストラテジックビジネスユニット重要戦略統括、住宅ディビジョンカンパニー、IMCディビジョンカンパニー担当	2011年4月	当社取締役 兼 専務執行役員 事業統括本部IMC領域、事業開発、経営企画、人事担当
	※G-IMC:グローバルインテグレイティッドマーケティングコミュニケーション（現 販促事業）	2012年4月	当社代表取締役社長 兼 CEO
2009年6月	当社取締役 兼 常務執行役員 事業開発、経営企画、住宅領域担当	2019年4月	(公社)経済同友会 副代表幹事（現任）
		2021年4月	当社代表取締役会長 兼 取締役会議長（現任）
		2022年6月	コニカミノルタ(株) 社外取締役（現任）
		2022年6月	ANAホールディングス(株) 社外取締役（現任）

1987年 当社入社。1992年 新規事業開発室にて、結婚情報誌「ゼクシィ」の立ち上げに関わる。2003年 執行役員を経て、2004年 常務執行役員。住宅情報事業の責任者として複数ブランドで運営していた住宅情報を統合し、「SUUMO」ブランドを構築。2009年 取締役 兼 常務執行役員。2012年より2020年まで代表取締役社長 兼 CEOとして、グローバルテックカンパニーへの変革をリード。2021年より代表取締役会長 兼 取締役会議長。

重要な兼職の状況

(公社) 経済同友会 副代表幹事
コニカミノルタ(株) 社外取締役
ANAホールディングス(株) 社外取締役

取締役候補者 とした理由

峰岸真澄氏は、2012年から2020年まで当社CEOとして、強いリーダーシップを発揮して当社グループ全体の経営を統括してきました。当社グループの持続的な企業価値向上を目指すに当たり、適切な人材と判断していることから2009年より当社取締役に就任。引き続き、取締役として適任と考えています。
なお、当社における会長の役割は、主に経営の監督を行うことであり、担当領域を有さず、日々の業務執行の決定への関与は限定的です。

候補者番号 **2** い で こ ば ひ さ ゆ き
出木場久征

再任

生年月日：1975年4月22日（48歳） | 所有する当社の株式数：236,966株

2023年3月期 所属会議体（※太字：議長・委員長）
 取締役会、**経営戦略会議**、指名委員会、報酬委員会、**コンプライアンス委員会**、リスクマネジメント委員会、サステナビリティ委員会



略歴、当社における地位及び担当(重要な兼職の状況)

1999年4月	当社入社	2018年4月	㈱リクルート取締役（現任）
2012年4月	当社執行役員 R&D、グローバル本部・アジア ジョブボード担当	2019年4月	当社専務執行役員 経営企画本部（CSO）、管理 本部（CRO）、事業本部（COO）担当 Indeed, Inc. Director（現任）
2012年9月	Indeed, Inc. Chairman	2019年6月	当社取締役 兼 専務執行役員 経営企画本部 （CSO）、管理本部（CRO）、事業本部（COO）担当
2013年10月	Indeed, Inc. CEO & President	2020年4月	当社取締役 兼 副社長執行役員 ファイナンス 本部、事業本部（COO）担当
2015年10月	Indeed, Inc. CEO	2021年4月	当社代表取締役社長 兼 CEO、経営企画本部、 HRテクノロジー事業担当（現任）
2016年4月	当社常務執行役員 グローバルオンラインHR SBU（現 HRテクノロジーSBU）担当		
2018年1月	当社専務執行役員 事業本部（COO）担当、 RGF OHR USA, INC. Director and CEO （現任） Recruit Global Staffing B.V.（現 RGF Staffing B.V.）Director and Chairman（現任）		

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

重要な兼職の状況

Indeed, Inc., Director
 RGF OHR USA, INC., Director and CEO
 ㈱リクルート 取締役
 RGF Staffing B.V., Director and Chairman

**取締役候補者
 とした理由**

出木場久征氏は、2012年より当社執行役員として、テクノロジーを活用して多くの事業成長を牽引し、近年はIndeedの着実な成長と当社グループのグローバル化を牽引した豊富な経験と知識を有しています。当社グループの持続的な企業価値向上を目指すに当たり、適切な人材と判断していることから2019年より当社取締役に就任。引き続き、取締役として適任と考えています。

候補者
番号 **3** せ な は あ や の **瀬名波文野**

再任

生年月日：1982年12月5日（40歳） | 所有する当社の株式数：20,871株

2023年3月期 所属会議体（※太字：議長・委員長）
取締役会、経営戦略会議、指名委員会、報酬委員会、
コンプライアンス委員会、**リスクマネジメント委員会**、
サステナビリティ委員会



略歴、当社における地位及び担当（重要な兼職の状況）

2006年 4月	当社入社	2020年 6月	当社取締役 兼 常務執行役員 経営企画本部 (CSO)、人事・総務本部 (CHRO)、リスクマネジメント本部 (CRO) 担当
2013年 1月	ADVANTAGE RESOURCING UK LIMITED (現 RGF Staffing UK Limited) Director ADVANTAGE XPO Limited Director	2021年 4月	当社取締役 兼 常務執行役員 兼 COO 人事・総務本部、ファイナンス本部、リスクマネジメント本部、経営企画本部 (経営企画、Sustainability Transformation) 担当
2014年 1月	ADVANTAGE GROUP LIMITED Managing Director ADVANTAGE PROFESSIONAL UK LIMITED Managing Director ADVANTAGE XPO LIMITED Director	2022年 4月	RGF Staffing B.V. Director (現任) Georg Fischer Ltd. Member of the Board of Directors (現任)
2015年 7月	当社R&D 事業開発室 室長	2022年 7月	Indeed, Inc. Director (現任)
2016年 4月	当社人事統括室 室長	2023年 4月	当社取締役 兼 常務執行役員 兼 COO 人事・総務本部、ファイナンス本部、リスクマネジメント本部、経営企画本部 (グループガバナンス、Sustainability Transformation) 担当 (現任) (株)リクルート 取締役 (現任)
2018年 1月	当社経営企画室、人事統括室 室長 Indeed Inc. Chief of Staff RGF OHR USA, INC. Director (現任)		
2018年 4月	当社執行役員 経営企画、コーポレートコミュニケーション、人事担当		
2020年 1月	Glassdoor, Inc. Director		
2020年 4月	当社常務執行役員 経営企画本部 (CSO)、人事・総務本部 (CHRO)、リスクマネジメント本部 (CRO) 担当		

2006年 当社入社。経営企画室を経て、2008年 HR領域にて大手企業の営業を担当。2012年ロンドンに赴任、2014年 買収直後の人材派遣会社ADVANTAGE GROUP LIMITEDのManaging Directorとして業績の大幅な改善に貢献。2018年 当社執行役員、Indeed, Inc.のChief of Staffに就任し、当社グループのグローバル化を牽引。また、ビジネス戦略、リスクマネジメント等ガバナンス体制の構築を推進。2020年 取締役就任、2021年より取締役兼常務執行役員兼COOとして人事・総務本部、ファイナンス本部、リスクマネジメント本部、経営企画本部にて経営企画、Sustainability Transformationを担当。2023年より経営企画本部にてグループガバナンス、Sustainability Transformationを担当。

重要な兼職の状況

Indeed, Inc., Director
RGF OHR USA, INC., Director
(株)リクルート 取締役
RGF Staffing B.V., Director
Georg Fischer Ltd., Member of the Board of Directors

**取締役候補者
とした理由**

瀬名波文野氏は、2018年より当社執行役員として、当社グループのグローバル化を牽引し、ビジネス戦略とリスクマネジメントを両立させるガバナンス体制の構築を推進した経験を有しています。当社グループの持続的な企業価値向上を目指すに当たり、適切な人材と判断していることから、2020年より当社取締役に就任。引き続き、取締役として適任と考えています。

ロニー カハン

候補者
番号

4 Rony Kahan

再任

生年月日：1967年11月26日（55歳） | 所有する当社の株式数：219,850株

2023年3月期 所属会議体
取締役会、経営戦略会議



略歴、当社における地位及び担当（重要な兼職の状況）

1998年8月 jobsinthemoney.com, Inc. Co-Founder

2004年11月 Indeed, Inc. Co-Founder, President & Chairman

2012年9月 Indeed, Inc. CEO

2013年10月 Indeed, Inc. Director and Chairman (現任)

2018年4月 RGF OHR USA, INC. Director and Chairman (現任)

2018年6月 当社取締役 (現任)

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

重要な兼職の状況

Indeed, Inc., Director and Chairman

RGF OHR USA, INC., Director and Chairman

取締役候補者 とした理由

Rony Kahan氏は、当社連結子会社であるIndeed, Inc.の創業者で、HRテクノロジー事業に関する豊富な知見と業界での類まれなるネットワークを有しています。当社グループがインターネット事業のグローバル展開を更に加速させ、持続的な企業価値向上を目指すに当たり、適切な人材と判断していることから2018年より当社取締役に就任。引き続き、取締役として適任と考えています。

候補者
番号

いずみや なおき
5 泉谷 直木

再任

社外

独立

生年月日：1948年8月9日（74歳） | 所有する当社の株式数：1,407株

2023年3月期 所属会議体（※太字：議長・委員長）
取締役会、**指名委員会**、報酬委員会



略歴、当社における地位及び担当(重要な兼職の状況)

1972年 4月	アサヒビール(株) (現アサヒグループホールディングス(株)) 入社	2011年 7月	アサヒグループホールディングス(株)代表取締役社長 兼 COO
2000年 3月	アサヒビール(株)執行役員グループ経営戦略本部長	2014年 3月	アサヒグループホールディングス(株)代表取締役社長 兼 CEO
2000年10月	アサヒビール(株)執行役員戦略企画本部長	2016年 3月	アサヒグループホールディングス(株)代表取締役会長 兼 CEO
2001年 9月	アサヒビール(株)執行役員首都圏本部副本部長 兼 東京支社長	2018年 3月	アサヒグループホールディングス(株)代表取締役会長
2003年 3月	アサヒビール(株)取締役	2018年 6月	当社取締役 (現任) (株)大林組 社外取締役 (現任)
2004年 3月	アサヒビール(株)常務取締役	2019年 3月	アサヒグループホールディングス(株)取締役会長 兼 取締役会議長
2006年 3月	アサヒビール(株)常務取締役 兼 常務執行役員酒類本部長	2021年 3月	アサヒグループホールディングス(株)特別顧問 (現任)
2009年 3月	アサヒビール(株)専務取締役 兼 専務執行役員		
2010年 3月	アサヒビール(株)代表取締役社長		

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

重要な兼職の状況

アサヒグループホールディングス(株) 特別顧問
(株)大林組 社外取締役

独立社外取締役として期待される役割の概要及び社外取締役候補者とした理由

当社では、独立社外取締役に当社の経営の監督に加えて、以下の役割を期待しています。

- i. グローバル企業や上場企業の経営経験を通じ、当社に必要な中長期的な企業価値及び株主価値の向上に向けた助言をいただく
- ii. 社外取締役が委員長・委員を務める指名、報酬の2つの委員会を通じ、取締役及び執行役員の選解任、報酬、評価に関する事項の検討に主体的に関与いただく
- iii. 取締役と会社の間で利益相反の可能性のある事項については、決裁機関を取締役会とし、独立社外取締役・社外監査役がいる場で利益相反の可能性のある業務の執行を監督いただく

泉谷直木氏は、先進的な広報ブランド戦略や経営人材育成の高い実績を有することに加えて、積極的な海外企業の買収と買収に伴うシナジー創出による企業価値向上を実行した豊富な経験を有しています。経営全般への助言、業務執行に対する監督等の適切な役割を果たすことができるものと判断していることから2018年より当社取締役に就任。引き続き、社外取締役として適任と考えています。

候補者
番号 **6** ととき ひろき
十時 裕樹

再任

社外

独立

生年月日：1964年7月17日（58歳） | 所有する当社の株式数：4,186株

2023年3月期 所属会議体（※太字：議長・委員長）
取締役会、指名委員会、**報酬委員会****略歴、当社における地位及び担当(重要な兼職の状況)**

1987年4月	ソニー(株) (現 ソニーグループ(株)) 入社	2016年4月	ソニー(株)執行役 EVP ソネット(株) (現ソニーネットワークコミュニケーションズ(株)) 代表取締役執行役員社長
2002年2月	ソニー銀行(株)代表取締役	2017年6月	ソニー(株)執行役 EVP CSO
2005年6月	ソニーコミュニケーションネットワーク(株) (現ソニーネットワークコミュニケーションズ(株)) 取締役 兼 執行役員 専務	2018年4月	ソニー(株)代表執行役 EVP CFO
2012年4月	ソネットエンタテインメント(株) (現ソニーネットワークコミュニケーションズ(株)) 代表取締役執行役員専務	2018年6月	ソニー(株)代表執行役 専務CFO 当社取締役 (現任)
2013年4月	ソネットエンタテインメント(株)代表取締役執行役員副社長 CFO	2019年6月	ソニー(株)取締役
2013年12月	ソニー(株)業務執行役員 SVP	2020年6月	ソニー(株)取締役 代表執行役 副社長 兼 CFO
2014年11月	ソニー(株)グループ役員 ソニーモバイルコミュニケーションズ(株) 代表取締役社長 兼 CEO	2021年4月	ソニーグループ(株)取締役 代表執行役 副社長 兼 CFO
		2023年4月	ソニーグループ(株)取締役 代表執行役 社長 COO 兼 CFO(現任)

1987年 ソニー(株)(現 ソニーグループ(株))入社後、財務部やロンドンの駐在を経て、ソニー銀行(株)の立ち上げに携わる。その後、ソネットエンタテインメント(株)(現 ソニーネットワークコミュニケーションズ(株))で代表取締役CFOを務め、2013年にソニー(株)の事業戦略、経営企画、財務、新規事業創出等を担当。翌年、ソニーモバイルコミュニケーションズ(株)のCEOとして、スマートフォン事業の構造改革を遂行。2017年にソニー(株)で中長期経営戦略の立案を担当した後、2018年 代表執行役専務CFO、2019年 取締役に就任し、2021年よりソニーグループ(株)の取締役 代表執行役 副社長 兼 CFOを務める。現在はソニーグループ(株)の取締役 代表執行役 社長 COO 兼 CFOを務める。2018年より当社社外取締役に就任。

重要な兼職の状況

ソニーグループ(株) 取締役 代表執行役 社長 COO 兼 CFO

独立社外取締役として期待される役割の概要及び社外取締役候補者とした理由

当社では、独立社外取締役に当社の経営の監督に加えて、以下の役割を期待しています。

- i. グローバル企業や上場企業の経営経験を通じ、当社に必要な中長期的な企業価値及び株主価値の向上に向けた助言をいただく
- ii. 社外取締役が委員長・委員を務める指名、報酬の2つの委員会を通じ、取締役及び執行役員の選解任、報酬、評価に関する事項の検討に主体的に関与いただく
- iii. 取締役と会社の間で利益相反の可能性のある事項については、決裁機関を取締役会とし、独立社外取締役・社外監査役がいる場で利益相反の可能性のある業務の執行を監督いただく

十時裕樹氏は、多様な事業ポートフォリオをグローバルに展開する事業グループの経営を通じて培った高い見識と、インターネット分野における新規事業開発をリードした経験を有しています。経営全般への助言、業務執行に対する監督等の適切な役割を果たすことができるものと判断していることから2018年より当社取締役に就任。引き続き、社外取締役として適任と考えています。

候補者
番号

ほんだ けいこ
7 本田 桂子

再任

社外

独立

生年月日：1961年9月27日（61歳） | 所有する当社の株式数：1,056株

2023年3月期 所属会議体
取締役会、指名委員会、報酬委員会、サステナビリティ委員会



略歴、当社における地位及び担当(重要な兼職の状況)

1984年 4月	ベイン・アンド・カンパニー・ジャパン・インコーポレイテッド入社	2014年 6月	世界銀行グループ 多数国間投資保証機関 長官 CEO
1986年 5月	シェアソン・リーマン・ブラザーズ証券(株)入社	2019年10月	世界銀行グループ 多数国間投資保証機関 退任
1989年 7月	マッキンゼー・アンド・カンパニー・インコーポレイテッド・ジャパン入社	2020年 1月	コロンビア大学国際公共政策大学院 Adjunct Professor and Adjunct Senior Research Scholar (現任)
1999年 7月	マッキンゼー・アンド・カンパニー パートナー	2020年 3月	AGC(株)社外取締役 (現任)
2007年 7月	マッキンゼー・アンド・カンパニー ディレクター (シニアパートナー)	2020年 6月	(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ社外取締役 (現任)
2013年 7月	世界銀行グループ 多数国間投資保証機関 長官	2022年 6月	当社取締役 (現任)

1984年 ベイン・アンド・カンパニー・ジャパン・インコーポレイテッド入社。1986年 シェアソン・リーマン・ブラザーズ証券(株)を経て、1989年 マッキンゼー・アンド・カンパニー・インコーポレイテッド・ジャパンに入社。アジア部門で初の女性シニア・パートナーとして、24年にわたり企業戦略やM&A等に関する助言を行う。2013年 世界銀行グループの機関である多数国間投資保証機関長官、2014年 同機関長官CEOに就任。2019年に同機関退任後、2020年よりコロンビア大学国際公共政策大学院にてESG投資に関するAdjunct Professor and Adjunct Senior Research Scholarを務め、企業経営や金融経済、ESGに関する高い専門的知見と豊富な経験を有する。2022年より当社社外取締役に就任。

重要な兼職の状況

コロンビア大学国際公共政策大学院 Adjunct Professor and Adjunct Senior Research Scholar
AGC(株) 社外取締役
(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ 社外取締役

独立社外取締役として期待される役割の概要及び社外取締役候補者とした理由

当社では、独立社外取締役に当社の経営の監督に加えて、以下の役割を期待しています。

- i. グローバル企業や上場企業の経営経験を通じ、当社に必要な中長期的な企業価値及び株主価値の向上に向けた助言をいただく
- ii. 社外取締役が委員長・委員を務める指名、報酬の2つの委員会を通じ、取締役及び執行役員の選解任、報酬、評価に関する事項の検討に主体的に関与いただく
- iii. 取締役と会社の間で利益相反の可能性のある事項については、決裁機関を取締役会とし、独立社外取締役・社外監査役がいる場で利益相反の可能性のある業務の執行を監督いただく

本田桂子氏は、グローバルに事業展開する金融機関やコンサルティングファームでの経験の後に国際機関での代表を歴任し、企業経営や金融経済、ESGに関する高い専門的知見と豊富な経験を有しています。その高い見識や経験に基づき、経営全般への助言、業務執行に対する監督等の適切な役割を果たすことができるものと判断していることから、2022年より当社取締役に就任。引き続き、社外取締役として適任と考えています。

候補者
番号

カ ト リ ー ナ レ イ ク

8 Katrina Lake

新任

社外

独立

生年月日：1982年12月24日（40歳） | 所有する当社の株式数：0株



略歴、当社における地位及び担当(重要な兼職の状況)

2005年9月	Parthenon Group, LLC (現 EYパルテノン)入社	2018年6月	Glossier, Inc. 社外取締役(現任)
2007年9月	Leader Ventures, LLC入社	2021年8月	Stitch Fix, Inc. Chairperson
2011年1月	Stitch Fix, Inc. Founder and CEO	2023年1月	Stitch Fix, Inc. CEO and Chairperson(現任)
2015年12月	Grubhub, Inc. 社外取締役		

2005年 Parthenon Group, LLC(現 EYパルテノン) に入社。2007年 Leader Ventures, LLCを経て、2011年に米国と英国中心に展開するオンラインパーソナルスタイリングサービスを提供するStitch Fix, Inc.を設立しCEOに就任。2017年には同社をNASDAQに上場。当時NASDAQ上場史上、最年少の女性CEOとなった。グローバルに展開するフードデリバリーサービスを提供するGrubhub, Inc.や化粧品ブランドのGlossier, Inc.といった企業の社外取締役を務めるなど、グローバルに展開する企業経営に関する豊富な知見と経験を持ち、現在はStitch Fix, Inc.のCEO and Chairpersonを務める。

重要な兼職の状況

Stitch Fix, Inc. CEO and Chairperson

独立社外取締役として期待される役割の概要及び社外取締役候補者とした理由

当社では、独立社外取締役に当社の経営の監督に加えて、以下の役割を期待しています。

- グローバル企業や上場企業の経営経験を通じ、当社に必要な中長期的な企業価値及び株主価値の向上に向けた助言をいただく
- 社外取締役が委員長・委員を務める指名、報酬の2つの委員会を通じ、取締役及び執行役員を選任、報酬、評価に関する事項の検討に主体的に関与いただく
- 取締役と会社の間で利益相反の可能性のある事項については、決裁機関を取締役会とし、独立社外取締役・社外監査役がいる場で利益相反の可能性のある業務の執行を監督いただく

Katrina Lake氏は、テクノロジーを活用したプラットフォーム事業を創業し、CEOとして米国株式市場への上場と事業拡大を実現するとともに、上場企業を含む複数のプラットフォーム企業の取締役を務めた経験をお持ちです。当社の持続的な企業成長を実現する上で必要な経営に関する豊富な知見と経験をお持ちであることから、社外取締役として適任であると考えています。

-
- (注1) 各候補者と当社との間には特別の利害関係はありません。
- (注2) 本株主総会参考書類は、特段の記載がない場合は、作成時点（2023年5月15日）の情報を記載していますが、各候補者ページ記載の所有株式数は、2023年3月31日現在における株式数を記載しています。なお、当該所有株式数は、リクルートグループ役員持株会における持分及び米国預託証券（ADR）による所有分を含んでいます。
- (注3) Rony Kahan氏は、現在、当社の非業務執行取締役であり、同氏の再任が承認された場合、引き続き非業務執行取締役となる予定です。
- (注4) 泉谷直木氏、十時裕樹氏、本田桂子氏及びKatrina Lake氏は、社外取締役候補者です。泉谷直木氏及び十時裕樹氏の社外取締役在任期間は、本総会終結の時をもって5年となります。また、本田桂子氏の社外取締役在任期間は、本総会終結の時をもって1年となります。
- (注5) 当社は、取締役全員を被保険者とする役員等賠償責任保険（D&O保険）契約を締結しています。当該保険契約の内容の概要については、「事業報告」[2 会社役員状況][（1）取締役及び監査役状況]に記載のとおりです。なお、各候補者が再任及び選任された場合には、当該契約の被保険者となる予定であり、任期途中に当該保険契約の更新時期が到来した際には同内容で更新する予定です。
- (注6) 当社は、Rony Kahan氏、泉谷直木氏、十時裕樹氏及び本田桂子氏との間で会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令の定める最低責任限度額です。なお、原案どおり各氏の再任が承認された場合、各氏との間で当該契約を継続する予定です。また、当社は、原案どおりKatrina Lake氏の選任が承認された場合、同氏との間で上記と同様の契約を締結する予定です。
- (注7) 泉谷直木氏、十時裕樹氏、本田桂子氏及びKatrina Lake氏は、東京証券取引所が定める独立性基準及び当社が定める独自の独立性基準をいずれも満たしています。当社は、泉谷直木氏が特別顧問を務めるアサヒグループホールディングス(株)と取引関係がありますが、取引金額は、アサヒグループホールディングス(株)の連結売上収益及び当社グループの連結売上収益の1%未満で僅少であり重要な事項はありません。また、十時裕樹氏が取締役 代表執行役 社長 COO 兼 CFOを務めるソニーグループ(株)と取引関係がありますが、取引金額は、ソニーグループ(株)の連結売上収益及び当社グループの連結売上収益の1%未満で僅少であり重要な事項はありません。また、本田桂子氏は過去10年以内に世界銀行グループ多数国間投資保証機関にて長官CEOとして業務執行していましたが、同機関と当社グループとの間の取引関係について重要な事項はありません。また、Katrina Lake氏がCEO and Chairpersonを務めるStitch Fix, Inc.と取引関係がありますが、取引金額は、Stitch Fix, Inc.の連結売上収益及び当社グループの連結売上収益の1%未満で僅少であり重要な事項はありません。従って、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を十分に有していると判断しています。
- (注8) 当社は、泉谷直木氏、十時裕樹氏及び本田桂子氏を東京証券取引所の定める独立役員として同取引所に届け出ており、原案どおり各氏が再任された場合、引き続き独立役員とする予定です。また、当社は、Katrina Lake氏を同様に東京証券取引所の定める独立役員として同取引所に届け出る予定であり、原案どおり同氏の選任が承認された場合、独立役員とする予定です。

第2号議案 補欠監査役1名選任の件

法令に定める監査役の員数を欠くことになる場合に備え、補欠監査役1名の選任をお願いするものです。なお、補欠監査役選任の効力につきましては、就任前に限り、監査役会の同意を得て、取締役会の決議によりその選任を取り消すことができるものとさせていただきます。本議案に関しましては、監査役会の同意を得ています。

補欠監査役候補者は、次のとおりです。

た な か み ほ
田中 美穂

補欠の社外
監査役候補者

生年月日：1974年12月1日（48歳） | 所有する当社の株式数：0株



略歴、当社における地位（重要な兼職の状況）

2004年10月	第二東京弁護士会弁護士登録 あさひ・狛法律事務所（現 西村あさひ法律事務所）入所	2016年 2月	マリモ地方創生リート投資法人（J-REIT）監督役員（現任）
2007年 2月	TMI総合法律事務所 入所	2020年 6月	(株)ソラスト社外監査役（現任）
2015年 7月	芝経営法律事務所パートナー（現 芝・田中経営法律事務所）（現任）	2021年 6月	東京センチュリー(株) 社外取締役（現任）

2004年 第二東京弁護士会弁護士登録 あさひ・狛法律事務所（現 西村あさひ法律事務所）入所。2007年 TMI総合法律事務所を経て、2015年7月より芝経営法律事務所パートナー（現 芝・田中経営法律事務所）。2016年2月よりマリモ地方創生リート投資法人（J-REIT）監督役員、2020年6月より(株)ソラスト社外監査役、2021年6月より東京センチュリー(株)社外取締役に就任。専門領域は、日本・海外企業のグローバル事業展開におけるM&A、金融・財務取引、コーポレート・ガバナンス。

重要な兼職の状況

芝・田中経営法律事務所 パートナー
マリモ地方創生リート投資法人 監督役員
(株)ソラスト 社外監査役
東京センチュリー(株) 社外取締役

補欠の社外監査役候補者とした理由

田中美穂氏は、長年、弁護士として培ってきた法律知識を有し、且つ企業経営実務にも精通しておられることから、これらを当社の経営全般の監督に活かしていただきたく、選任をお願いするものです。なお、同氏は会社経営に関与された経験はありませんが、その高い見識や豊富な経験に基づき、中立的且つ客観的な立場から発言をし、社外監査役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しています。

-
- (注1) 田中美穂氏と当社との間には特別の利害関係はありません。
- (注2) 本株主総会参考書類は、特段の記載がない場合は、作成時点（2023年5月15日）の情報を記載していますが、上記所有株式数は、2023年3月31日現在における株式数を記載しています。
- (注3) 同氏の戸籍上の氏名は、高橋美穂です。
- (注4) 同氏は、補欠の社外監査役候補者です。
- (注5) 当社は、監査役全員を被保険者とする役員等賠償責任保険（D&O保険）契約を締結しています。当該保険契約の内容の概要については、「事業報告」[2 会社員の状況]「(1) 取締役及び監査役の状況」に記載のとおりです。なお、同氏が社外監査役に就任した場合には、当該契約の被保険者となる予定であり、任期中に当該保険契約の更新時期が到来した際には同内容で更新する予定です。
- (注6) 当社は、同氏が社外監査役に就任した場合、同氏との間で会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結する予定であり、当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令の定める最低責任限度額とする予定です。
- (注7) 同氏は、東京証券取引所が定める独立性基準及び当社が定める独自の独立性基準をいずれも満たしています。同氏は現在、芝・田中経営法律事務所にてパートナーとして業務執行していますが、同事務所と当社グループの間には取引関係がありません。従って、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を十分に有していると判断しています。
- (注8) 当社は、同氏が社外監査役に就任した場合、同氏を東京証券取引所の定める独立役員として同取引所に届け出る予定です。

【第1号議案に係るご参考事項】

1. 取締役会メンバーのスキル・マトリックス

第1号議案が原案どおり承認された場合、当社の取締役会の構成、並びに各取締役及び監査役が備えるスキルは以下のとおりです。当社では、会社経営の観点から、当社の中長期的な経営戦略の実現に際し、特に重要度が高いスキルを指名委員会で審議した上で、取締役会にて決議しています。

本定時株主総会後の当社の取締役・監査役(予定)

専門性・経験を 発揮できる分野	峰岸 真澄 代表取締役会長 	出木場 久征 代表取締役社長 	瀬名波 文野 取締役 	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 	スキルの選定理由
企業経営	●	●		●	●	●	●	●	●		●		当社は東京証券取引所プライム市場に上場し、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣といった幅広い事業を、世界60カ国以上で展開しています。そのため、当社の持続的な成長に向けては、多様なステークホルダーからの期待を受けて事業ポートフォリオマネジメントを行う企業経営スキルが必要となることから「企業経営」を重要なスキルとして特定しています。
財務・会計						●	●				●		当社は長期的な企業価値及び株主価値の最大化に向けて、新規事業投資や研究開発、クロスボーダーM&A等の成長投資を機動的に実行しています。取締役会においても、企業戦略を実現するためのファイナンス戦略が重要となることから「財務・会計」を重要なスキルとして特定しています。
法務・ リスクマネジメント			●								●	●	当社は、当社グループの継続的かつ安定的な成長を確保するためにリスクマネジメント体制を体系的に定め、関連する法令等を遵守しつつ積極的なリスクマネジメントに取り組んでいます。取締役会においても、効果的なリスクマネジメント方針を決定し、監督を行うために必要となることから「法務・リスクマネジメント」を重要なスキルとして特定しています。
グローバルビジネス	●	●	●	●	●	●	●	●			●	●	当社グループは世界60カ国以上の国・地域で事業やサービスを運営しています。そのため、経営に関わる重要な決定を行う上で重要なスキルとして「グローバルビジネス」を特定しています。
テクノロジー	●	●	●	●		●		●			●	●	当社グループは、テクノロジーとデータを活用することでマッチングの更なる効率性向上と高速化を実現し、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更なる業務効率化を支援することを目指しています。そのため、取締役会において経営に関わる重要な決定を行う上で重要なスキルとして「テクノロジー」を特定しています。
人材ビジネス	●	●	●	●					●	●			当社グループでは、求人広告及び採用ツール市場、人材紹介市場、エグゼクティブサーチ市場、採用オートメーション市場及び人材派遣市場の総称を人材マッチング市場と定義し、求職者がより速く容易に仕事を求められることや企業クライアントの採用に掛かるコストや時間を削減することを通じて、人材マッチング市場における採用プロセスの効率化に取り組んでいます。そのため、取締役会において経営に関わる重要な決定を行う上で重要なスキルとして「人材ビジネス」を特定しています。
ESG・ サステナビリティ			●		●		●						当社グループでは、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共存共栄を目指していくことが、当社の持続的な成長に繋がると考え、経営戦略の1つに定めています。そのため、取締役会において経営に関わる重要な決定を行う上で重要なスキルとして「ESG・サステナビリティ」を特定しています。
トランス フォーメーション	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	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わり続けることこそが当社のDNAであると考え、「トランスフォーメーション」を社内・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特定しています。

氏名	スキル説明
峰岸 真澄	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2012年から2020年まで当社代表取締役社長 兼 CEOとして、グローバルテクノロジーカンパニーへの変貌に向けて、グローバル市場でのM&Aに積極的に資本投下を行い事業ポートフォリオ再編を実現した。また、2014年には東京証券取引所に株式公開を行い、当社のガバナンスを進化させた実績を持つ。 - 2022年よりコニカミノルタ(株)、ANAホールディングス(株)の社外取締役を務める。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社代表取締役社長 兼 CEOとして、海外売上比率を2012年度の約4%から2019年度には約45%まで引き上げ、グローバルカンパニーへの変革をリードした。 <p>テクノロジー</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社執行役員として、販促領域における情報誌事業のデジタル化を牽引した。当社代表取締役社長 兼 CEO就任後は、国内横断でデジタル化を加速するとともにグローバルテクノロジー企業のM&Aを牽引した。 <p>人材ビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社代表取締役社長 兼 CEO就任後、Indeed, Inc.やGlassdoor, Inc.等の求人マッチング企業や人材派遣企業の買収等を通じて、人材ビジネスのグローバル展開をリードした。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社ビジネスのデジタル化を強力に推進することで、事業ポートフォリオの組み替えを牽引した。あわせて、株式上場やM&Aを通じて、当社をグローバルカンパニーとして進化させた実績を有する。
出木場 久征	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2012年にIndeed, Inc.買収をリードし、買収後は同社CEOとしてその成長を牽引した。その後、当社取締役 兼 副社長執行役員としてグループ全体の変革を推進し、2021年4月より当社代表取締役社長 兼 CEOを務める。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 人材マッチング市場におけるグローバルリーダーを目指してクロスボーダーM&Aを進め、買収後の成長を主導した。2018年よりHRテクノロジー事業、人材派遣事業の統括会社取締役として、グローバルガバナンスを強力に推進している。 <p>テクノロジー</p> <ul style="list-style-type: none"> - 日本の販促領域において、テクノロジーを活用した情報誌事業の変革やオンライン予約の推進等を通じてビジネスのデジタル化を推進した。Indeed, Inc.買収後は、テクノロジーとデータを活用したグローバルプラットフォーム事業の進化をリードした実績を持つ。 <p>人材ビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 「ボタン一つで仕事に就ける世界」を目指し、既存の人材ビジネス業界の枠組みを超えて、テクノロジーとデータを用いた人材マッチングの進化を構想し、強力に牽引している。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - 日本において情報誌事業のデジタルシフトを主導することで、事業ポートフォリオ再編を推進した。その後、クロスボーダーM&Aとその後の事業成長を通じて、当社をグローバル人材マッチング企業に進化させた実績を有する。

氏名	スキル説明
<p>瀬名波 文 野</p>	<p>法務・リスクマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2018年より当社執行役員として、ビジネス戦略とリスクマネジメントを両立させるガバナンス体制の構築を推進した。2021年より当社リスクマネジメント委員会の委員長を務める。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2013年より英国人材派遣企業のDirector、2014年よりManaging DirectorとしてクロスボーダーM&A後の事業成長を牽引した。2018年よりHRテクノロジー事業の統括会社及び主要配下子会社の取締役として、グローバルガバナンス強化を推進している。 - 2022年よりスイス上場企業であるGeorg Fischer Ltd., の社外取締役を務める。 <p>テクノロジー</p> <ul style="list-style-type: none"> - HRテクノロジー事業の統括会社及び主要配下子会社の取締役として、テクノロジーとデータを活用した事業の進化を進めている。 <p>人材ビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 日本の人材ビジネス領域において大手企業向けの広告営業を担当。英国人材派遣会社のManaging Directorとして大幅な業績改善を実現。2018年よりHRテクノロジー事業統括会社及び主要配下子会社の取締役に就任。人材ビジネスに関する幅広い知見と経験を有する。 <p>ESG・サステナビリティ</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2018年より当社執行役員としてサステナビリティを管掌。2021年に、攻めのサステナビリティとして「Prosper together サステナビリティへのコミットメント」を経営戦略に組み込み、2030年までの定量目標を定めた。機関投資家やESG格付け機関からリージョナルトップパーフォーマーとして評価を得ている。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社のグローバル化とガバナンスの進化を牽引するとともに、攻めのサステナビリティを当社グループの経営戦略とし、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ることで、当社の持続的な成長を実現するためのグループ横断の推進体制を構築した。
<p>Rony Kahan</p>	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1998年に金融専門家向け求人サイトを設立し、2003年に同社を売却。2004年にIndeed, Inc.を共同設立しPresident & Chairmanに就任し、2012年よりCEO、2013年にChairmanを務めた。創業から規模の拡大、事業領域の展開まで多様な企業フェーズにおける経営経験と知見を有する。2018年より当社取締役を務める。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 共同創業したIndeed, Inc.を、2012年には世界50カ国以上(26言語)に対応するグローバル求人プラットフォームに成長させた実績を有する。 <p>テクノロジー</p> <ul style="list-style-type: none"> - インターネット黎明期に1社目を起業した後、2004年に当時普及しつつあった検索エンジン技術に着目し、求人情報を自動収集することで業種を問わない求人検索エンジンを実現することを目指しIndeed, Inc.を創業、早期に黒字化を達成した。テクノロジーやデータを活用したプロダクト開発や事業運営に対する広く深い知見と経験を有する。 <p>人材ビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - グローバル人材マッチング事業に関する広く深い知見と豊富な経験を有する。Indeed, Inc.において「Job seekers first 求職者第一主義」の理念を推進した。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - インターネット黎明期に人材マッチング事業の革新に挑戦し「We help people get jobs」の理念に基づき世界No. 1 の求人検索エンジンとなるサービスの礎を築いた。当社買収後には、Director and Chairmanとして更なる進化を牽引した実績を持つ。

氏名	スキル説明
泉谷 直木	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2010年からアサヒビール(株)(現 アサヒグループホールディングス(株))の代表取締役社長兼CEO、翌年からアサヒグループホールディングス(株)の初代代表取締役社長として、グループの企業価値向上に向けて国内外で大規模M&Aを指揮するとともに、ガバナンスを進化させた実績を持つ。 - 2018年より(株)大林組、当社の社外取締役を務める。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - アサヒビール(株)(現 アサヒグループホールディングス(株))の代表取締役社長兼CEOへの就任以降、東南アジアや豪州を中心とした数々の大規模M&Aを通じて海外売上比率を著しく拡大し、同社のグローバル化をリードした実績を有する。 <p>ESG・サステナビリティ</p> <ul style="list-style-type: none"> - アサヒビール(株)(現 アサヒグループホールディングス(株))において低炭素社会構築への貢献や生物多様性の保全等の先進的なサステナビリティテーマへの取組を推進した。また、グローバルサステナビリティ委員会の設置等を通じてガバナンス体制を構築した経験と知見を有する。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - 代表取締役社長兼CEOとしてアサヒグループホールディングス(株)を設立し純粋持株会社への移行を実現し、グループガバナンスの進化を牽引した。また、国内外のM&Aを通じて同社のポートフォリオ再編をリードした実績を有する。
十時 裕樹	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - ソニー銀行(株)の立ち上げ後、2002年に代表取締役に就任。その後、2014年にソニーモバイルコミュニケーションズ(株)の代表取締役社長 兼 CEOとしてスマートフォン事業の構造改革を遂行。2016年ソニーネット(株)(現ソニーネットワークコミュニケーションズ(株))代表取締役 執行役員社長に就任。2021年にソニーグループ(株)取締役 代表執行役 副社長 兼 CFOを経て、2023年4月より取締役 代表執行役 社長 COO 兼 CFOに就任。グローバル展開する上場企業に必要な企業経営に関する豊富な知見と経験を有する。 - 2018年より当社の社外取締役を務める。 <p>財務・会計</p> <ul style="list-style-type: none"> - ソニー(株) (現 ソニーグループ(株))において財務部や金融子会社を経て、金融事業会社の代表やグループ子会社のCFOを歴任後、2018年にソニー(株)(現 ソニーグループ(株))の代表執行役EVP CFO、2020年に同社取締役 代表執行役 副社長 兼 CFOに就任。グローバル展開する上場企業の経営判断に必要な財務・会計に関する豊富な知見と経験を有する。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - ソニー(株) (現 ソニーグループ(株))において、2021年時点で世界に1,480を超える連結子会社を有し、海外売上比率が7割を超える企業の経営・事業執行を牽引。グローバルビジネスに関する広く・深い知見と経験を有する。 <p>テクノロジー</p> <ul style="list-style-type: none"> - ソニーモバイルコミュニケーションズ(株)の代表としてスマートフォン事業の構造改革を遂行した。また、テクノロジー起点の映像・音響機器やイメージセンサー等の半導体製品の事業領域において、同社の事業成長を牽引した実績を持つ。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - ソニー銀行(株)の立ち上げに携わり、同行代表取締役として事業を急成長させ、継続的な事業拡大の礎を築いた。また、ソニーグループ(株)のCFOとして、持続的なポートフォリオ転換をリードした実績を有する。

氏名	スキル説明
<p>本田 桂子</p>	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - 世界銀行グループで開発途上国におけるリスクに対して保証を提供する多数国間投資保証機関(MIGA)において、2013年より長官、2014年より長官CEOとして、2019年まで同機関を牽引した経験を有する。 - 2020年よりAGC(株)、(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ、2022年より当社の社外取締役を務める。 <p>財務・会計</p> <ul style="list-style-type: none"> - 金融機関やコンサルティングファームにおいてコーポレートファイナンスやM&Aに関するプロジェクトを牽引した実績を持つ。また、2018年より国際連合の投資委員会委員、2021年より日本の金融庁の政策評価に関する有識者会議の委員、シンガポール政府のAsia Sustainable Infrastructure Advisory Panelメンバーを務める。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - グローバルに展開する金融機関やコンサルティングファームにおける経験に加え、世界銀行グループの機関である多数国間投資保証機関(MIGA)の長官CEOとして、国や地域を跨ぐ事業・組織・人材をリードした豊富な経験を有する。 <p>ESG・サステナビリティ</p> <ul style="list-style-type: none"> - コロンビア大学国際公共政策大学院において、ESG投資を専門としたAdjunct Professor and Adjunct Senior Research Scholarを担う豊富な知見と専門性を有する。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - マッキンゼー・アンド・カンパニーにてアジア部門で初の女性シニア・パートナーに就任。また、多数国間投資保証機関(MIGA)において組織改革をリードし、同機関のプロジェクトポートフォリオを大幅に拡大させるとともにリーダーシップの多様性向上を実現した実績を有する。
<p>Katrina Lake</p>	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - ハーバード大学 大学院在学中の2011年にテクノロジーを活用したプラットフォーム事業を運営するStitch Fix, Inc.を創業。2017年にCEOとしてNASDAQへの上場を果たし、事業成長を牽引した。また、上場企業を含む複数のプラットフォーム企業の社外取締役を務めた経験と知見を有する。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stitch Fix, Inc.では、米国と英国においてビジネスを展開。地域ごとのユーザーニーズに合わせて、ブランドとの提携やスタイリストとの最適なマッチングを進め事業成長を実現した実績を持つ。 <p>テクノロジー</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stitch Fix, Inc.では、AIがセレクトした商品を人間のパーソナルスタイリストが選別し、顧客に最適な洋服を提供するサービスを展開。2016年には、米国『Fast Company』誌の選ぶ、「ビジネス界の最もクリエイティブな100人(100 Most Creative People in Business)」、米国『Fortune』誌の「40 Under 40」に選出された。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - テクノロジーを活用して、既存の産業やビジネスモデルの枠を超えてユーザーに求められるサービスを開発し、事業を拡大させた実績を持つ。また、2017年11月に女性として最年少のNASDAQ上場記録を樹立し、テクノロジー分野で上場を主導した初めての女性として評価を得ている。

氏名	スキル説明
長嶋 由紀子	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社グループ会社である(株)リクルートスタッフィングの代表取締役社長として、継続的な事業成長を実現した実績を持つ。生産性を重視する働き方を推進し、より多様な個が活躍する就業機会を創出した。 - 2019年より日本たばこ産業(株)の社外取締役を務める。 <p>人材ビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社グループ会社において日本の求人広告事業や人材派遣事業を牽引した実績とともに、人材ビジネス業界団体において役員を歴任した経験を持ち、人材ビジネスに関する広範な知見と経験を有する。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社グループにおいて、求人情報事業から販促情報事業への事業拡大、情報誌からインターネットへの移行を推進した。また、監査役として、当社がグローバルカンパニーへ進化するためのガバナンス強化を支えた実績を持つ。
西村 崇	<p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社が海外事業展開を強化した2013年より海外事業統括室の室長を担い、翌年Recruit U.S.AのExecutive Vice Presidentに就任。その後、Indeed, Inc.やRecruit Global Staffing B.V.(現 RGF Staffing B.V.)等の取締役を担い、グローバルでのグループガバナンス強化を推進した実績を持つ。 <p>テクノロジー</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社子会社であるIndeed, Inc.のSenior Vice Presidentとして新たな採用ソリューションやサービス開発を担当し、テクノロジーを起点としたプロダクト開発組織を率いた実績をもつ。 <p>人材ビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社グループ会社において、日本の求人広告事業、国内外の人材派遣事業、グローバル採用プラットフォーム事業を牽引した実績を持ち、人材ビジネスに関する広範な知見と経験を持つ。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - 当社グループのグローバルカンパニーへの進化を現場の最前線において牽引した。また、Indeed Inc.のSenior Vice Presidentとして、HRテクノロジー事業と人材派遣事業を横断したソリューション開発を行うことで、SBUを超えたシナジー創出を推進した実績を持つ。

氏名	スキル説明
小川 陽一郎	<p>企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> - デロイト トウシュ トーマツ リミテッドにおいて取締役会副会長やアジア太平洋地域代表を歴任するとともに、デロイト トーマツ グループにてCEOを担った実績を持ち、企業トップとして経営を牽引した豊富な経験と知見を有する。 - 2021年より本田技研工業(株)の社外取締役を担う。 <p>財務・会計</p> <ul style="list-style-type: none"> - 等松・青木監査法人(現 有限責任監査法人トーマツ)入社後、1984年に公認会計士登録。米国会計事務所にて国際会計に従事した後、同法人のパートナーに就任。会計・監査に関する幅広い知見と専門性を有する。 <p>法務・リスクマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> - 監査業務に対する高い見識や豊富な国際経験に基づき、監査法人において、中立的且つ客観的な立場で長期に渡りクライアントサービスを提供した経験を有する。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - 等松・青木監査法人(現 有限責任監査法人トーマツ)に入社後、米国においてクライアントサービスを提供。また、2015年より、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド アジア太平洋地域代表として国や地域を超えた連携を牽引した。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - デロイト トーマツ グループCEOとして、テクノロジー領域でのソリューション展開を加速するとともに、グループ横断でサービス品質向上とセキュリティ対応の高度化を進めた。また、アジア太平洋地域のリーダー育成や女性活躍推進により、組織の多様性を向上した実績を持つ。
名取 勝也	<p>法務・リスクマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1986年に弁護士資格を取得後、榊田江尻法律事務所(現 西村あさひ法律事務所)に入所。1990年にワシントン大学ロースクール(LL.M.)修了後、複数の米国法律事務所にて国際法務の経験を積んだ。その後、複数のグローバル企業の法務部門を率いた経験を有する。 <p>グローバルビジネス</p> <ul style="list-style-type: none"> - アップルコンピュータ(株)の法務・渉外本部長、サン・マイクロシステムズ(株)の取締役法務本部長、(株)ファーストリテイリングの執行役員法務部長、日本アイ・ビー・エム(株)の取締役執行役員を歴任。グローバルに事業展開する企業の経営を牽引した豊富な経験を有する。 <p>テクノロジー</p> <ul style="list-style-type: none"> - グローバルIT企業において法務部門をリードした経験に加えて、テクノロジー起点でのビジネスプロセス・アウトソーシング事業の責任者を務める等、テクノロジーに関わる豊富な知見・経験を有する。 <p>トランスフォーメーション</p> <ul style="list-style-type: none"> - 法律知見を起点に、リスクをコントロールし最適にマネジメントするジェネラル・カウンセル(GC)としての役割を日本において確立してきた。また、企業コンプライアンスやガバナンスに関する深い見識を基に様々な企業において社外監査役や第三者委員会委員長を務め、企業運営の適正化を促進した実績を有する。

2. 政策保有株式に関する考え方と現況

当社は、原則として政策保有株式を縮減していくことを方針としています。当社が保有する政策保有株式について、個別銘柄ごとに経済的価値と資本コストの見合いを定量的に検証するとともに、戦略的な関係性・重要性や、環境、社会及びガバナンス(ESG)等の定性的な観点を総合的に勘案し、保有の適否を検証しています。取締役会にて年1回精査し、これらの観点到合致しないと判断された株式は縮減する方針としています。

当社及び当社の次に貸借対照表計上額が大きい(株)リクルートが保有する政策保有株式の状況は以下のとおりです。その合計額は、2023年3月末において864億円で、連結資本合計の5.3%です。

(単位:百万円)

	当社		(株)リクルート	
	非上場株式	非上場株式以外の株式	非上場株式	非上場株式以外の株式
銘柄数 (銘柄)	3	12	4	4
貸借対照表計上額の合計額	1,800	65,790	1,528	17,350

社外取締役の報酬限度額改定の件

当社の取締役に対する金銭報酬については、2019年6月開催の第59回定時株主総会において年額14億円(うち社外取締役分は1億円)以内とすることをご承認いただいております。

当社は、第1号議案に記載のとおり、取締役会の監督機能の強化のため社外取締役の増員を提案しております。これに加え、今後も機動的に優秀な人材を確保していくことを目的として、社外取締役分の金銭報酬額を現状の年額1億円以内から年額3億円以内に増額すること及びこれに伴い取締役に対する全体の金銭報酬額を年額16億円以内とすることについて、ご承認をお願いするものであります。

当社における取締役の個人別の報酬等に係る決定方針の概要は「事業報告」[2 会社役員の状況][(2) 取締役及び監査役の報酬等][①報酬等の額又はその算定方法に係る決定に関する方針等]に記載のとおりであり、その内容は、本議案をご承認いただいた場合の決定方針としても引き続き相当であると考えられることから、当該方針を変更することは予定しておりません。本議案は、当該方針に照らして必要かつ合理的な内容となっており、相当であると判断しております。

第1号議案が承認可決されますと、対象となる取締役は8名(うち社外取締役4名)となります。

なお、社外取締役の報酬は、独立した客観的な立場からの監督機能を重視し、業績に連動しない固定報酬のみとしています。

また、本改定については、社外取締役を委員長とし、かつ構成員の過半を社外役員としている報酬委員会の審議結果を踏まえて本議案を付議しております。

以 上

事業報告

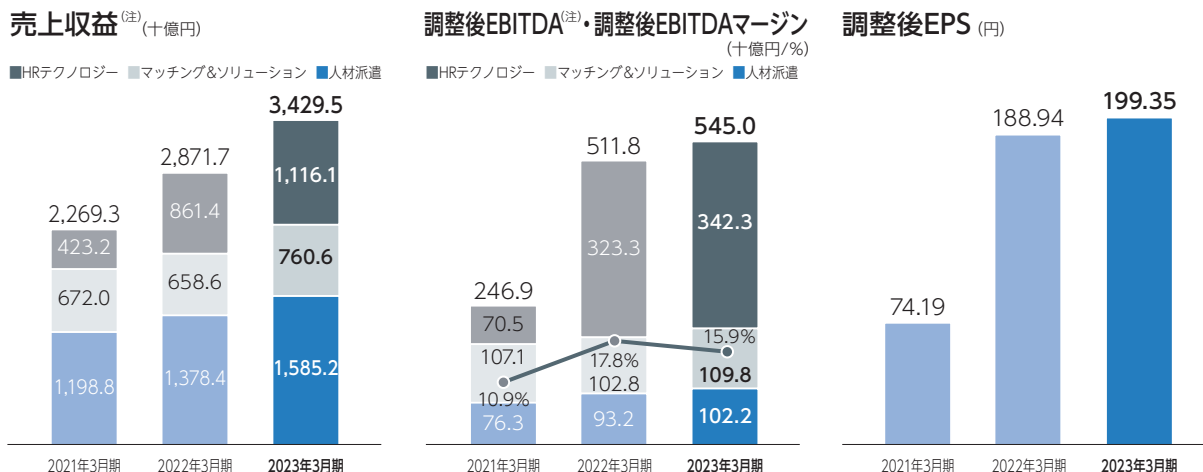
(2022年4月1日から2023年3月31日まで)

1 企業集団の現況

(1) 当事業年度の事業の状況

① 事業の経過及び成果

a. 連結経営成績の概況



(注) 「調整額」調整後の数値を記載しているため、各セグメントの金額合計と一致していません。

当連結会計年度の売上収益は3兆4,295億円(前連結会計年度比19.4%増)となりました。主にHRテクノロジー事業、マッチング&ソリューション事業、人材派遣事業すべてで売上収益が増加しました。為替によるプラス影響2,867億円を控除した売上収益は前連結会計年度比9.4%増となりました。

当連結会計年度の営業利益は3,443億円(前連結会計年度比9.1%減)となりました。これは主に、HRテクノロジー事業においてセグメント従業員の約15%にあたる2,400名程度の人員削減に伴う費用176億円、オフィス統合に伴う使用権資産及び有形固定資産の減損損失139億円、マッチング&ソリューション事業においてソフトウェアを中心とした減損損失93億円、人材派遣事業においてソフトウェアを中心とした減損損失33億円及びのれんの減損損失44億円を計上したことによるものです。

当連結会計年度の税引前利益は3,677億円(前連結会計年度比3.9%減)となりました。

当連結会計年度の当期利益、親会社の所有者に帰属する当期利益はそれぞれ2,716億円(前連結会計年度比8.8%減)、2,697億円(前連結会計年度比9.1%減)となりました。

当連結会計年度の調整後EBITDAマージンは、HRテクノロジー事業及びマッチング&ソリューション事業において長期戦略の実現に向けた投資を実施したことから、15.9%(前連結会計年度は17.8%)、調整後EBITDAは5,450億円(前連結会計年度比6.5%増)、調整後EPSは199.35円(前連結会計年度比5.5%増)となりました。

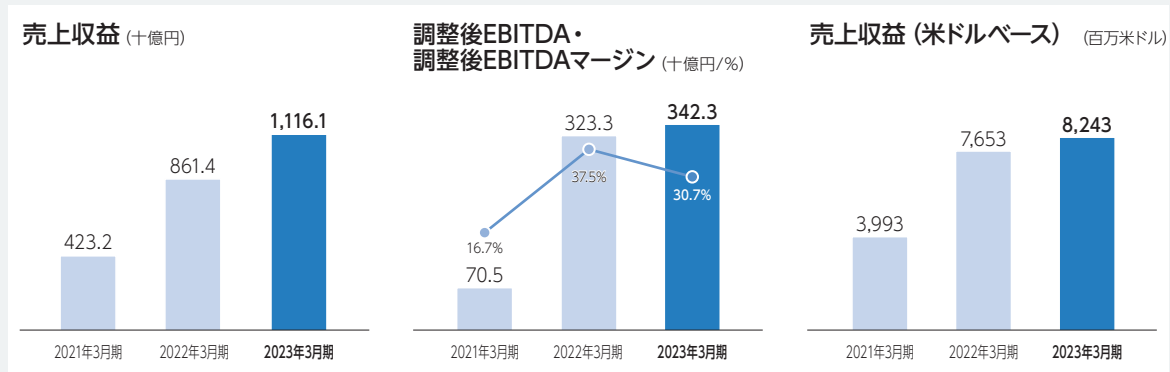
なお、当連結会計年度より、調整後EBITDAと調整後EPSの調整項目をそれぞれ変更しました。調整後EBITDAの調整項目に株式報酬費用を加算し、調整後EPSの調整項目から企業結合に伴い生じた無形資産の償却費を除外しています。これに伴い、本事業報告における調整後EBITDA及び調整後EPSはすべて新計算式を適用しています。

当連結会計年度の研究開発費は1,689億円となりました。主な内訳は、新プロダクトの開発や新しいテクノロジーを活用した既存プロダクトの改善に係るエンジニア及びテクノロジー開発担当者の人件費であり、その大半はHRテクノロジー事業に関連するものです。

b. セグメント別業績の概況

HRテクノロジー事業

- オンライン求人マッチングプラットフォームを通じて求人広告や採用ソリューションサービスをグローバルに提供



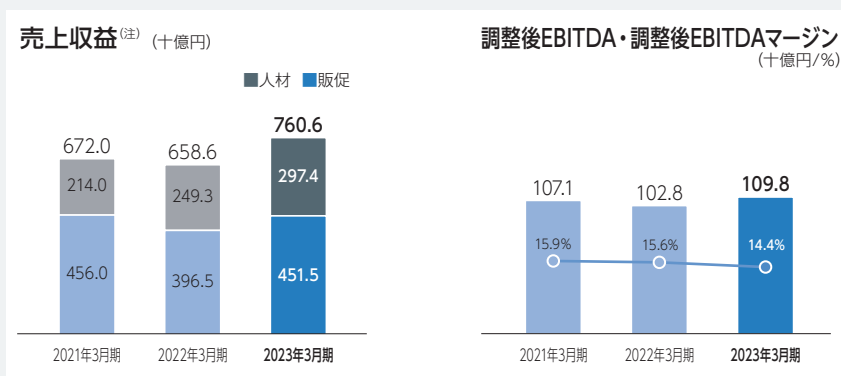
当連結会計年度の売上収益は29.6%増の1兆1,161億円、米ドルベース売上収益(注)は7.7%増となりました。上半期には世界的に強い採用需要が継続したことで、Indeed及びGlassdoorが提供する求人広告を中心とした採用ソリューションサービスに対する需要が増加しましたが、下半期には世界的に採用需要の平準化が進み、労働市場の需給の乖離が緩和しました。

当連結会計年度の調整後EBITDAマージンは30.7%となり、前連結会計年度の37.5%から低下しました。調整後EBITDAは5.9%増の3,423億円となりました。経営戦略の1つであるSimplify Hiringの実現に向け、上半期に積極的な新しい商品やテクノロジーの開発に関わる人材の採用活動を実施したものの、事業環境の変化に鑑み、下半期には採用の一時停止、広告宣伝費をはじめとする費用の大幅な削減を実施しました。

主なサービス		
Indeed, Inc. Glassdoor, Inc.	Indeed オンライン求人マッチングプラットフォーム	
	Glassdoor オンライン求人マッチングプラットフォーム	

マッチング&ソリューション事業

- 販促領域：主に日本国内にて、住宅、美容、旅行、結婚、飲食及びその他の各事業分野に合わせた、マッチングプラットフォームを通じた企業クライアントの集客支援サービス及び経営・業務効率の改善を支援するSaaSを提供
- 人材領域：主に日本国内にて、当社グループが有するオンラインプラットフォーム及び紙メディア、人材紹介サービスを通じて、個人ユーザーの求職活動及び企業クライアントの採用活動を支援するサービスを提供



(注) 「その他/消去」調整後の数値を記載しているため、各セグメントの金額合計と一致していません。

当連結会計年度の売上収益は前連結会計年度比15.5%増の7,606億円となりました。













販促領域の売上収益は前連結会計年度比13.9%増となりました。これは合計で同領域の売上収益の50%以上を占める住宅及び美容分野が堅調であったこと、また住宅、美容、旅行、結婚、飲食、すべての分野において前連結会計年度比で増収となったことによるものです。

人材領域では、日本国内における採用活動の回復傾向が続き、売上収益は前連結会計年度比19.3%増となりました。飲食業や販売業の求人広告割合が高いアルバイトやパート向け求人広告サービスは、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の影響を受けた前連結会計年度と比較して採用需要が回復し、増収となりました。

人材紹介サービスにおいては、一部の企業クライアントで採用に慎重になっている傾向が見られましたが、当該サービスを活用する多くの業種で人材需要の高まりが見られ前連結会計年度比増収となりました。

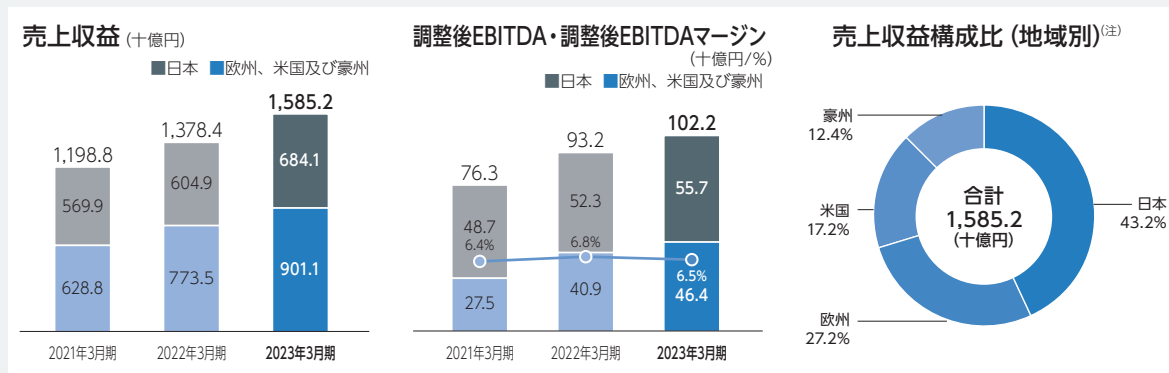
当連結会計年度の調整後EBITDAマージンは、14.4%と前連結会計年度比で減少し、調整後EBITDAは6.8%増の1,098億円となりました。将来の成長を見据えた戦略的なマーケティング活動やSaaS分野への投資を積極的に実施しました。

Air ビジネスツールズを中心としたSaaSでは、Airペイを中心にアカウント獲得が進み、2023年3月末時点でAirペイのアカウント数は前年同期末比40.2%増の約39.4万件、そのうちAir ビジネスツールズの他のソリューションを併用しているアカウント数は約22.6万件となりました。

主なサービス		
販促領域	SUUMO 住宅の売買/賃貸/リフォームに関するオンラインプラットフォーム・情報誌及び新築マンション/注文住宅購入に関する相談カウンター	
	HotPepper Beauty ヘアサロン/リラクゼーション&ビューティーサロンのオンラインプラットフォーム及び情報誌	
	じゃらん 主に国内旅行の宿/ツアー/周辺観光に関するオンラインプラットフォーム及び情報誌	
	スタディサプリ 学生及び社会人のインターネット学習サービス	
	Air ビジネスツールズ 事業分野を問わず幅広い企業クライアントに提供するクラウドベースの業務・経営支援ソリューション	  
人材領域	リクナビ 就職活動を行う学生向けオンラインプラットフォーム	
	リクナビNEXT 転職活動を行う社会人向けオンラインプラットフォーム	
	リクルートエージェント 転職活動をサポートする人材紹介サービス	
	リクルートダイレクトスカウト 転職活動をサポートするスカウト型転職サービス	 <small>リクルートダイレクトスカウト</small>
	タウンワーク アルバイトやパート等の求職者向けオンラインプラットフォーム及び情報誌	

人材派遣事業

- **日本**：国内における人材派遣サービスを提供
- **欧州、米国及び豪州**：欧州、米国及び豪州等における人材派遣サービスを提供



(注) 欧州、米国、豪州の各売上収益は、欧州、米国及び豪州における子会社の所在地で分解しています。

当連結会計年度の売上収益は前連結会計年度比15.0%増の1兆5,852億円となり、為替によるプラス影響を控除した場合の売上収益は前連結会計年度比7.8%増となりました。

日本の売上収益は、人材派遣需要が引き続き増加したことで稼働人数が前年同期の水準を上回ったことにより、前連結会計年度比で13.1%増となりました。

欧州、米国及び豪州においては、前連結会計年度比で売上収益は16.5%増、また為替によるプラス影響を控除した場合の売上収益は前連結会計年度比3.7%増となりました。これは主に人材派遣需要が引き続き増加したことによるものですが、2022年3月期に存在した新型コロナウイルス感染症に関連する需要は減少しました。また、不透明な経済環境の見通しにより、当第4四半期から人材派遣需要全体も成長鈍化の傾向が見られはじめました。

当連結会計年度の調整後EBITDAマージンは6.5%となり、前連結会計年度の6.8%から減少したものの、調整後EBITDAは9.6%増の1,022億円となりました。

日本においては、派遣スタッフ募集費の増加によりコストが上昇したことで、調整後EBITDAマージンは昨年と比較して減少し、8.2%となりました。欧州、米国及び豪州においては、調整後EBITDAマージンは5.2%となりました。

主な子会社	
日本	 
欧州、米国及び豪州	   

② **設備投資の状況**

当連結会計年度の設備投資については、総額で1,123億円であり、主としてリース契約の更新等に伴う使用権資産の増加及びソフトウェアの開発・取得によるものです。

a. HRテクノロジー事業

当連結会計年度の設備投資は、諸設備の拡充等に伴い、349億円の資産の受入を実施しました。なお、重要な設備の除却又は売却はありません。

b. マッチング&ソリューション事業

当連結会計年度の設備投資は、ソフトウェアの開発・取得等に伴い、579億円の資産の受入を実施しました。なお、重要な設備の除却又は売却はありません。

c. 人材派遣事業

当連結会計年度の設備投資は、リース契約の更新等に伴う使用権資産の増加や、諸設備の拡充等に伴い、192億円の資産の受入を実施しました。なお、重要な設備の除却又は売却はありません。

d. 全社共通

重要な設備の取得及び除却又は売却はありません。

③ **資金調達の状況**

該当事項はありません。

④ **重要な企業結合等の状況**

該当事項はありません。

(2) 重要な子会社の状況 (2023年3月31日現在)

区分	会社名	資本金	当社の 議決権比率 (注)	主要な事業内容
HRテクノロジー事業				
	RGF OHR USA, INC.	10米ドル	100.0%	HRテクノロジー事業の統括会社
	Indeed, Inc.	10米ドル	100.0%	オンライン求人マッチングプラットフォームの運営
	Glassdoor, Inc.	10米ドル	100.0%	オンライン求人マッチングプラットフォームの運営
マッチング&ソリューション事業				
販促	(株)リクルート	350百万円	100.0%	マッチング&ソリューション事業の統括会社 住宅・美容・旅行・結婚・飲食等の各分野におけるオンラインプラットフォームの運営及び情報誌の発行
人材				オンラインプラットフォーム及び情報誌による人材採用広告・人材紹介サービスの提供
人材派遣事業				
	RGF Staffing B.V.	2.0ユーロ	100.0%	人材派遣事業の統括会社
日本	(株)リクルートスタッフィング	300百万円	100.0%	国内での事務職を中心とした人材派遣
	(株)スタッフサービス・ホールディングス	500百万円	100.0%	国内での事務職・製造業務を中心とした人材派遣
欧州、 米国及 び豪州	RGF Staffing France SAS	26,395千ユーロ	100.0%	フランスでの総合人材派遣
	RGF Staffing Germany GmbH	500千ユーロ	100.0%	ドイツでの総合人材派遣
	RGF Staffing the Netherlands B.V.	1千ユーロ	100.0%	オランダでの総合人材派遣
	RGF Staffing UK Limited	11,172千英ポンド	100.0%	イギリスでの総合人材派遣
	Unique NV	50,082千ユーロ	100.0%	ベルギーでの総合人材派遣
	Staffmark Group, LLC	117,514千米ドル	100.0%	米国での軽作業を中心とした人材派遣
	The CSI Companies, Inc.	2.0米ドル	70.0%	米国での事務及びITを中心とした人材派遣
	Chandler Macleod Group Limited	191,490千豪ドル	100.0%	豪州での総合人材派遣

(注) 議決権比率は間接所有を含んでいます。

(3) 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等

経営の基本方針

当社グループの経営理念として、基本理念、ビジョン（目指す世界観）、ミッション（果たす役割）、バリューズ（大切にしている価値観）を掲げています。

基本理念

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

ビジョン (目指す世界観)

Follow Your Heart

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

ミッション (果たす役割)

まだ、ここにはない、出会い。
より速く、シンプルに、もっと近くに。

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

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

バリューズ (大切にしている価値観)

新しい価値の創造

世界があつ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

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

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、社会の不向き合い、より良い未来に向けて行動しよう。

これらを実現するため、当社グループが創業より大切に活用してきたリボンモデルをビジネスモデルの基礎としています。リボンモデルとは、個人ユーザーと、企業クライアントのマッチング・プラットフォームを作り出し、より多くの最適なマッチングソリューションを提供することにより双方の満足を追求するビジネスモデルです。

現在は、テクノロジーとデータを活用することで、マッチングの更なる効率性向上と高速化に注力し、個人ユーザーに対して最適な選択肢を提供し、企業クライアントに対して更なる業務効率化を支援しています。

目標とする経営指標

当社グループは、長期的な利益成長と企業価値及び株主価値の最大化に向け、新規事業投資や研究開発、M&A等の成長投資を機動的且つ積極的に実行していきます。そのための主な経営指標を調整後EBITDA及び調整後EPSと設定し、特に調整後EBITDAの達成度を役員報酬に連動させることにより、株主の皆様との価値共有を促進しています。また、2023年3月期から、ESG目標の達成度を一部の役員報酬に連動させています。詳しくは、「経営戦略」 「Prosper Together」をご参照ください。

経営戦略

当社グループは、テクノロジーの進化等により急速に変化する事業環境に対応し、グローバル市場におけるニーズやビジネス機会をいち早く捉え、迅速な意思決定の下で、企業価値及び株主価値の最大化に取り組んでいます。

HRテクノロジー事業、マッチング&ソリューション事業の人材領域及び派遣事業が、グローバル人材マッチング市場において、マッチング&ソリューション事業の販促領域が日本において、インターネット広告事業にとどまらず、テクノロジーを駆使して企業クライアントの業績向上及び生産性改善をサポートするソリューションプロバイダーに進化することを目指しています。

加えて、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基で、企業活動全体を通じて社会や地球環境にポジティブなインパクトを与え、すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指す必要があると考えています。そのため、ESG(環境・社会・ガバナンス)について具体的な目標を掲げ、社内外ステークホルダーとの対話を重視しながら、その実現に向けて取り組んでいます。

当社グループ全体の経営戦略と対処すべき課題は、以下のとおりです。

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

当社は、求人広告及び採用ツール市場、人材紹介市場、エグゼクティブサーチ市場、採用オートメーション市場及び人材派遣市場の総称を人材マッチング市場と定義し、求職者がより速く容易に仕事を得られることや、企業クライアントの採用に係るコストと時間を削減することを通じた人材マッチング市場における採用プロセスの効率化に取り組んでいます。

当社グループは、事業を展開しているすべての人材マッチング市場において、数多くある採用プロセスを自動化し、マッチングの質とスピードの向上に取り組んでいます。各サービスが持つ膨大なデータをAIや機械学習技術と組み合わせることで、採用プロセスを簡素化し、求職者と企業クライアントに更なる価値を提供することを目指しています。長期的には、ボタンをクリックするだけで完了するような、より速く効率的で、公正な求職者と企業クライアントのマッチングを目指します(注1)。

HRテクノロジー事業は、世界有数のオンライン求人マッチングプラットフォームであるIndeedとGlassdoor(注2)を含む、求職者と採用企業からなるグローバル人材マーケットプレイスを運営しており、Simplify Hiring戦略推進の中心的な役割を担っており、求職者と中小企業や大企業、派遣会社といった事業規模を問わず数多くの企業クライアントのマッチングを可能にしています。

当社のプラットフォームに掲載されている求人件数は、社外のウェブサイトからアグリゲートされたものを含めると3,000万件以上(注3)にのぼり、更に、求職者は何億もの企業評価、企業クチコミ、給与情報(注4)にアクセスできるため、それらの情報に基づいた仕事やキャリアに関する意思決定をすることができます。また、求人情報の検索やレコメンデーション、履歴書の掲載、キャリアアドバイス、動画や電話による面接の設定や実施等、テクノロジーを活用した求職活動の時間的負荷の軽減や、テクノロジーでは代替できない作業に求職者が集中できるような一連のツールを提供しています。

企業クライアントにとっては、IndeedとGlassdoor共に、求人広告の掲載や採用のための企業ブランディング等を通して、より効率的に多様な求職者へのアプローチを可能にしています。また、ペイフォーパフォーマンスモデルあるいはサブスクリプションモデルを採用する求人広告を通じて効率的な採用活動を支援すると同時に、ソーシング、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係るサービスを提供しています。

Indeedを採用のために毎年利用する企業クライアントは300万社(注5)、求人検索、履歴書作成、企業研究等の採用プロセスに参加するユニークビジターは毎月3億3,000万人(注6)、Glassdoorのユニークビジターは毎月5,500万人(注7)であり、これらの数値が、IndeedとGlassdoorが構築する人材マーケットプレイスの規模を示しています。

人材マーケットプレイスの効率性と有効性を高めるためには、求職者と企業クライアントをマッチングするプロセスを改善することが不可欠です。そのためには、当社が使用する情報の正確性と適時性を改善し続けながら、AIや機械学習技術を活用し、求職者には最適な求人のレコメンデーションを、また企業クライアントには最適な候補者リストを提供することが必要です。更に、この改善を可能にするためには、当社の人材マーケットプレイスにおける求職者とのエンゲージメントを高めることも不可欠です。求職者がログインをしてプロフィールを作成することで、当社は求職者のスキルや好みをより深く理解することができ、よりパーソナライズされた求人情報を提供することができるようになります。これにより、求職者はより良いユーザー体験を得られるだけでなく、より効率的に適切な就職の機会を見つけることができるようになります。

更に、当社がマッチング成立あるいは不成立の要因を理解することも、求職者と企業クライアントそれぞれにとって極めて重要だと考えています。当社の人材マーケットプレイスでは、求職者と企業クライ

アントの間で、メッセージのやり取り、電話、応募書類の提出、面接の申し込みや返信のリマインド、採用オファー等のやり取りが行われています。これらのやり取りを採用プロセスにおけるそれぞれのステップにおいて追跡することで、求職者と企業クライアント双方の視点から、何故次のステップに進むことができたのかという貴重な情報を得ることができます。

採用プロセスの効率化の進捗度合いを表す指標は、Indeed及びGlassdoor上における1分当たりの平均採用者数(注8)であると考えています。この指標はマッチング精度の向上、採用プロセスの自動化、企業クライアントとの関係性の深化の進捗を計るものであり、これら要素の改善は更なる採用者数の増加に繋がります。2022年の1分当たりの平均採用者数は、社内測定に基づく平均23名となりました。

また、Simplify Hiringを実現することを目指し、当社グループ全体が保有する企業との関係性、オフライン、オンライン合わせたすべてのユニークなデータを活用した機械学習やAIのテクノロジーを活用し、グループ全体でマッチングエンジンの進化に取り組んでいます。

マッチング&ソリューション事業の人材紹介サービスであるリクルートエージェントやリクルートダイレクトスカウトでは、当社グループのマッチングエンジンを活用し、履歴書のスクリーニング等これまで人が手作業で行っていた工程の効率化を進めています。日本市場で60年以上、人材マッチングビジネスを運営する当社のノウハウやデータと、このマッチングエンジンを連携させることで、日本国内でのSimplify Hiring戦略を今後加速的に進めていきます。

人材派遣事業では、アプリベースのプラットフォームであるIndeed Flexとの連携により、データ活用と従来の人材派遣の事業プロセスの自動化や、求人情報、給与の選択肢及び柔軟な労働スケジュールの設定機能を提供することで、派遣社員の求職活動における満足度の向上に取り組んでいます。

当社は、2022年のグローバル人材マッチング市場規模を3,270億米ドル程度(注9)と推定しています。

2020年の新型コロナウイルス感染症による縮小から、2021年当初反発した後、グローバル人材マッチング市場は2022年に再び大きく拡大したと考えています。

当社は、直近2年間における大幅な市場規模の拡大は、新型コロナウイルス感染症の拡大による初期影響からの経済回復と、感染症拡大に対する企業クライアント及び求職者双方の反応によるものであり、歴史的に見ても世界の労働市場は特異な期間にあったことを反映していると考えています。

当社は、グローバル人材マッチング市場が長期的に成長すると想定していますが、2023年には経済状況によるマイナスの影響を受ける可能性があり、企業クライアントの採用活動の低下や、求職者の求職活動の増加、またリスク回避を背景とした転職活動の減少をはじめ、労働市場が調整局面となり平準化するため、市場規模が縮小すると予想しています。

なお、2021年の市場規模は、2022年5月16日以降に取得した後述の市場に関する最新情報に基づき、2022年5月16日時点の当社推定値からアップデートしました。主な理由は、採用オートメーション市場及び人材派遣市場の定義と範囲を更新し、採用オートメーション市場に採用管理システム市場(以下

「ATS市場」)のグローバルでの年間推定売上(注10)と身辺調査のうち第三者によるサービスによって代替可能な社内リソースの年間推定金額(注11)を新たに含め、人材派遣市場に人材プラットフォーム市場(注12)、人材派遣プラットフォーム市場(注13)及びベンダー/フリーランス管理システム市場(以下「VMS/FMS」)(注14)のグローバルでの年間推定売上、並びにマネージドサービスプロバイダー(以下「MSP」)(注15)及び採用アウトソーシング(以下「RPO」)(注16)により代替可能な企業クライアントのリソースの年間推定金額を新たに含めたことによるものです。また、その他の市場についても2022年5月16日以降に取得した市場に関する最新情報に基づき、アップデートしました。

人材マッチング市場規模 (推定)

(十億米ドル)

	2021年		2022年
	2022年5月16日時点	アップデート後	
求人広告及び採用ツール市場 (注17, 18)	26	27	32
人材紹介市場(注19, 20, 21)	45	55	61
エグゼクティブサーチ市場 (注19, 20, 21)	31	36	42
人材派遣(注22, 23, 24)	88	108	128
採用オートメーション市場 (注25,26,27)	43	61	64
合計(注28)	236	288	327

求人広告及び採用ツール市場

2022年におけるオンライン求人広告及び採用ツール市場は、グローバルでの年間売上金額ベースで300億米ドル程度(注17)と推定しています。一方で、当社グループがグローバルで2022年における年間売上金額ベースが20億米ドル(注18)を超える規模と見積もるオフライン求人広告市場は、今後もオンライン求人広告市場に流入を続けながら縮小していくと考えています。

人材紹介市場

人材紹介市場は、2022年におけるグローバルでの市場規模を年間売上金額ベースで610億米ドル程度(注21)と推定しており、同市場における多くのサービスは属人的な関係に基づく伝統的なビジネスモデルを採用しています。

エグゼクティブサーチ市場

2022年におけるエグゼクティブサーチ市場はグローバルでの年間売上金額ベースで420億米ドル程度(注21)の市場規模であると推定しており、同市場における多くのサービスは、人材紹介市場と同様に属

人的な関係に基づく伝統的なビジネスモデルによるものです。

人材派遣市場

2022年における人材派遣市場は、グローバルでの年間売上金額ベースで5,850億米ドル程度(注24)の市場規模であると推定しており、売上金額から派遣スタッフの給料や関連する費用を控除した売上総利益金額は1,160億米ドル程度(注24)と推定しています。更に、新規市場として人材プラットフォーム、人材派遣プラットフォーム及びVMS/FMSにおける2022年のグローバルでの年間推定売上、並びにMSP及びRPOにより代替可能な企業クライアントのリソースの年間推定金額(自動化によって得られる企業クライアントのコスト削減効果を考慮)もこの市場に含まれています。伝統的な人材派遣市場とこれらの新規市場の関連性及び人材派遣のサービスプロバイダーが新規市場のサービスの一部又は全部を提供する頻度を考慮し、当社は新規市場を人材派遣市場として統合することが適切であると考えています。なお、2022年のこれらの市場規模の合計は約1,280億米ドルであると推定しています。当社グループは、同市場において短期的には、テクノロジーを活用して人材派遣事業の効率化に繋がるオンラインプラットフォームサービスを提供し、長期的にはこれらのソリューションを通して市場の変革を図ります。当社は、人材派遣市場における革新的なソリューションの開発を模索し、それを新規及び既存事業に応用することで、データやテクノロジーを活用した将来の事業機会に繋げることを目指します。

採用オートメーション市場

当社が既に一部で事業展開を行っている採用オートメーション市場は、2022年において、640億米ドル程度(注27)の市場規模であると推定しています。市場規模は、企業クライアントが人材採用のために社内リソースに費やしている金額を基に、その金額のうちどの程度が第三者による採用オートメーションサービスによって代替可能であるかを推定することに加え、自動化によって得られる企業クライアントのコスト削減効果を考慮した上で算出しています。更に、採用プロセスにおいて現在使用されている自動化ツールをより包括的に含めるため、この市場にATS市場における2022年のグローバルでの年間推定売上と身辺調査のうち、第三者によるサービスによって代替可能な社内リソースの年間推定金額も含む定義に変更しました。

人材紹介市場、エグゼクティブサーチ市場、採用オートメーション市場は、候補者のソーシングやスクリーニング、面接の設定、候補者の選定や配属といった、多くのサービスにおいて属人的な関係に基づく伝統的なビジネスモデルを採用しているとされてきました。当社グループはデータや自動化を活用し、これらの作業を効率化するソリューションを、業界平均よりも低価格で採用担当者や企業経営者に提供することを目指します。それによって、当社がサービスを提供する企業クライアント数を更に増やし、採用予算のうち、より多くのシェアを獲得することを目指します。

(注1) 当社グループは当該領域において法的規制が存在する可能性を認識しており、それらの規制を遵守するよう努めています。

(注2) comScoreに基づく2023年3月の訪問数

(注3) 2023年3月においてIndeedに掲載されていた求人数の1日当たり平均

(注4) 2023年3月末時点のIndeed上のグローバルでの企業評価、企業クチコミ、給与情報の累計数(約8億5千万件)

(注5) 2023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

- (注6) 社内データに基づく2022年10月から2023年3月までの期間にIndeedのウェブサイトを訪れたクッキーIDの月間平均数
- (注7) Google Analyticsを用いた社内データに基づく2022年10月から2023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の月間平均数クチコミ
- (注8) 1分当たりの採用者数は、年間採用者数を一年当たりの分数で割ることで算出される数値です。特定の求職者が特定の日付に特定の仕事に採用された場合に採用者数としてカウントしています。企業クライアント又は求職者がアンケートを通じて採用の意思表示をした場合や、Indeedのレジユメやメッセージ機能において、採用が行われたという明確な証拠が確認された場合に採用者数としてカウントされます。
- (注9) 求人広告及び採用ツール市場、人材紹介市場、及びエグゼクティブサーチ市場における売上金額ベースのそれぞれの市場規模、採用オートメーション市場において企業クライアントが人材採用のために社内リソースに費やしている金額のうち、第三者による採用オートメーションサービスへ代替可能な金額の推定値及びATSと身辺調査の市場規模、並びに人材派遣市場における売上総利益ベースの市場規模及び人材プラットフォーム、人材派遣プラットフォーム、VMS/FMS、MSP、RPOの市場規模に関する当社グループ及び第三者機関の市場データによる推計値の単純合計額。推計値の算出方法は以下の注記をご参照ください。
- (注10) ATS市場は、応募者を採用プロセスのさまざまな段階で追跡するためのソフトウェアやその他のツールを企業が提供するもので、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: March 2022 及び SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023 (Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)及び当社が推定する成長率に基づき、2021年及び2022年のグローバルでの年間売上を約10億米ドルと推定
- (注11) 身辺調査市場は、企業がデジタル化された方法で応募者の経歴や資格を確認・審査するもので、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: March 2022 及び SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023 (Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)及び当社が推定する成長率に基づき、2021年と2022年の第三者サービスにより代替可能な社内リソースの年間推定金額を約10億米ドルと推定
- (注12) 人材プラットフォーム市場は、企業クライアントと労働者の法的関係を可能にする直接的な臨時労働の取り決めを促進するマーケットプレイスで、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: March 2022 及び SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023 (Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)及び当社が推定する成長率に基づき、2021年と2022年のグローバルでの年間売上を、それぞれ約10億米ドル弱、約20億米ドルと推定
- (注13) 人材派遣プラットフォーム市場は、企業クライアントと派遣業務の候補者との自動マッチングを促進するマーケットプレイスで、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: March 2022 及び SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023 (Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)及び当社が推定する成長率に基づき、2021年と2022年のグローバルでの年間売上を、それぞれ約10億米ドル弱、約40億米ドルと推定
- (注14) VMS/FMS市場は、ベンダー及びベンダーから派遣された臨時スタッフやフリーランス等企業の臨時雇用者プログラムを管理するための技術を提供するもので、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: March 2022 及び SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023 (Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)及び当社が推定する成長率に基づき、2021年と2022年のグローバルでの年間売上を、それぞれ約20億米ドル、約30億米ドルと推定

- (注15) MSP市場は、企業クライアントの臨時雇用プログラムの全部又は一部を自動的に管理するサービスを提供するもので、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: March 2022及びSIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023(Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)及び当社が推定する成長率に基づき、2021年と2022年の第三者サービスにより代替可能な企業クライアントのリソースの年間推定金額を、それぞれ約10億米ドル弱、約10億米ドルと推定
- (注16) RPO市場は、企業が第三者に代わって、ソーシングからオンボーディングまでの社内採用機能の一部又は全部を自動的に行うもので、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: March 2022及びSIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023(Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)及び当社が推定する成長率に基づき、2021年と2022年の第三者サービスにより代替可能な企業クライアントのリソースの年間推定金額を、それぞれ約20億米ドル、約30億米ドルと推定
- (注17) 各年におけるHRテクノロジー事業の売上に、当社グループがHRテクノロジー事業のサービスを提供している国のオンライン求人広告における主要な競合他社の売上総額についての第三者機関のレポートの数値を当社グループの推計に基づき修正した金額及びLinkedInのタレントソリューション事業の年間売上金額について同社の公表資料から当社グループの推計に基づき修正した金額を合算した、オンライン求人広告及び採用ツール市場の規模
- (注18) 各年のオンライン求人広告及び採用ツール市場の市場規模に、各年における広告市場全体におけるオンライン広告及びオフライン広告(但し、テレビ、映画及びラジオ広告等を除く。)の比率(第三者機関のレポートに基づく。)を乗じて算出した、オフライン求人広告市場の規模。なお、表中の数値は、オンライン求人広告及び採用ツール市場規模の数値と、オフライン求人広告市場規模の数値を合計したもの
- (注19) 人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場における2021年の定義変更前の数値は、SIA, Global Staffing Market Estimates and Forecast: November 2021 Updateに基づく。2021年に推定されるグローバル人材市場の成長率14%を2020年のグローバル人材市場の売上金額と推定される4,830億米ドルに適用して得られた2021年の売上の推定金額とされる5,500億円に、そのうち「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」が占める割合である14%を適用して市場規模を算定。同資料においては、人材紹介市場を「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」の一部と分類し、「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」をグローバル人材市場の一部と分類しています。人材紹介市場の市場規模は、上記SIAの資料におけるグローバル人材市場規模の数値に対し、当社が第三者機関から入手した非公開の市場データである当該セグメントのグローバル人材市場に対する国別の人材紹介市場比率を適用して算定。エグゼクティブサーチ市場は、人材紹介市場を除いた「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」の一部として定義され、これら2つのセグメント間の差分として算定
- (注20) 人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場における2021年の定義変更後の数値は、SIA, Global Staffing Market Estimates and Forecast: November 2022 Updateに基づく2021年のグローバル人材市場の売上金額と推定される6,200億米ドルに、そのうち「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」が占める割合として、14%から修正された15%を適用して市場規模を算定。同資料においては、人材紹介市場を「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」の一部と分類し、「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」をグローバル人材市場の一部と分類しています。人材紹介市場の市場規模は、上記SIAの資料におけるグローバル人材市場規模の数値に対し、当社が第三者機関から入手した非公開の市場データである当該セグメントのグローバル人材市場に対する国別の人材紹介市場比率を適用して算定。エグゼクティブサーチ市場は、人材紹介市場を除いた「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」の一部として定義され、これら2つのセグメント間の差分として算定

- (注21) 人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場における2022年の数値は、SIA, Global Staffing Market Estimates and Forecast: November 2022 Updateに基づく2021年に推定されるグローバル人材市場の成長率11%を2021年のグローバル人材市場の売上金額と推定される6,200億米ドルに適用して得られた2022年の売上推定金額とされる6,880億円に、そのうち「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」が占める割合である15%を適用して市場規模を算定。同資料においては、人材紹介市場を「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」の一部と分類し、「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」をグローバル人材市場の一部と分類しています。人材紹介市場の市場規模は、上記SIAの資料におけるグローバル人材市場規模の数値に対し、当社が第三者機関から入手した非公開の市場データである当該セグメントのグローバル人材市場に対する国別の人材紹介市場比率を適用して算定。エグゼクティブサーチ市場は、人材紹介市場を除いた「人材紹介及びエグゼクティブサーチ市場」の一部として定義され、これら2つのセグメント間の差分として算定
- (注22) 人材派遣派遣市場における2021年の定義変更前の数値は、SIA, Global Staffing Market Estimates and Forecast: November 2021 Updateに基づく、2021年に推定される人材派遣市場の成長率14%を2020年の人材派遣市場の売上金額4,150億米ドルに適用して算出した2021年の売上金額4,730億米ドルに、2021年におけるグローバル人材派遣上場企業の売上金額上位3社の売上総利益率の加重平均18.68%を適用して算出した額
- (注23) 人材派遣派遣市場における2021年の定義変更後の数値は、SIA, Global Staffing Market Estimates and Forecast: November 2022 Updateに基づく、2021年の人材派遣市場の売上金額5,270億米ドルに、2021年におけるグローバル人材派遣上場企業の売上金額上位3社の売上総利益率の加重平均18.68%を適用して算出した額が含まれています。詳細は上部の注記をご確認ください。更に、今回の定義変更により、人材プラットフォーム、人材派遣プラットフォーム、VMS/FMS、MSP、RPOの市場が含まれています。
- (注24) 人材派遣市場における2022年の数値は、SIA, Global Staffing Market Estimates and Forecast: November 2022 Updateに基づく、2022年に推定される人材派遣市場の成長率11%を2021年の人材派遣市場の売上金額5,270億米ドルに適用して算出した2022年の売上金額5,850億米ドルに、2022年におけるグローバル人材派遣上場企業の売上金額上位3社の売上総利益率の加重平均19.85%を適用して算出した額。更に、今回の定義変更により、人材プラットフォーム、人材派遣プラットフォーム、VMS/FMS、MSP、RPO市場が含まれています。
- (注25) 採用オートメーション市場における2021年の定義変更前の数値は、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: March 2022(Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)に基づく2020年の採用オートメーション市場の市場規模と推定される420億米ドルに、当社グループの推定に基づく成長率5%を適用して算出した額。SIAの算定は、企業クライアントが人材採用に際し社内リソースに費やしている予算のうち35%がテクノロジーに代替可能であることに加え、係るテクノロジーにより企業クライアントがコストを35%削減することが可能になるという仮定に基づいています。グローバル市場規模を算定する上での情報の不完全性を考慮し、SIAは読者に対し、推定される市場規模が上下20%の幅を持つ可能性がある旨を念頭におくよう忠告しています。
- (注26) 採用オートメーション市場における2021年の定義変更後の数値は、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023(Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)に基づく2020年の採用オートメーション市場の市場規模と推定される550億米ドルに、当社グループの推定に基づく成長率11%を適用して算出した額。SIAの算定は、企業クライアントが人材採用に際し社内リソースに費やしている予算のうち40%がテクノロジーに代替可能であることに加え、係るテクノロジーにより企業クライアントがコストを28%削減することが可能になるという仮定に基づいています。グローバル市場規模を算定する上での情報の不完全性を考慮し、SIAは読者に対し、推定される市場規模が上下20%の幅を持つ可能性がある旨を念頭におくよう忠告しています。更に、今回の定義変更により、ATS市場及び身辺調査市場が含まれています。
- (注27) 採用オートメーション市場における2022年の数値は、SIA, The Evolution of Recruiting: Estimating the Addressable Market for Recruitment Automation: January 2023(Indeedは当該レポートの作成に関し、作成者に報酬を支払っています。)の、企業クライアントが人材採用に際し社内リソースに費やしている予算のうち40%がテクノロジーに代替可能であることに加え、係るテクノロジーにより企業クライアントがコストを28%削減することが可能になるという仮定に基づいています。グローバル市場規模を算定する上での情報の不完全性を考慮し、SIAは読者に対し、推定される市場規模が上下20%の幅を持つ可能性がある旨を念頭におくよう忠告しています。この市場の定義には、ATS市場及び身辺調査市場が含まれています。

(注28) 本項に記載する求人広告及び採用ツール市場、人材紹介市場、エグゼクティブサーチ市場、採用オートメーション市場、及び人材派遣市場の市場規模については、上記の注記に記載のとおり外部の統計資料や公表資料を基礎として当社グループが推計したものであり、その正確性には係る統計資料や推計に固有の限界があるため、実際の市場規模は係る推計値と大きく異なる可能性があります。

Help Businesses Work Smarter - SaaSによる日本国内企業クライアントの生産性及び業績向上

Help Businesses Work Smarterは、マッチング&ソリューション事業で、各分野、つまりパーティカルに特化した販促マッチングプラットフォーム及びそれに付随するパーティカル業務支援SaaSや、パーティカルを問わない業務支援SaaSのAir ビジネスツールズを提供する販促領域を中心に推進する、日本における企業クライアントの生産性及び業績向上に貢献するという戦略です。

これは、販促マッチングプラットフォームとSaaS、人材マッチングサービスで構成するエコシステム内で、企業クライアントの事業運営に係るすべての経済活動を支える業務を循環、完結させることで実現します。

当社はエコシステムの構築にあたって、「個人ユーザーのアクション数(注1)」、「SaaSサービス別アカウント数(注2)」、「決済流通額(注3)」をKPIとして掲げています。

個人ユーザーのアクション数は、マッチングプラットフォーム上で発生した美容院や飲食店、宿泊施設への予約数、求人広告等への応募数を指し、当連結会計年度は約4.2億件となり、前年同期比34%増となりました。アクション数の増加は、販促領域のマッチングプラットフォームでは企業クライアントの売上増加に繋がり、人材領域では求職者と企業クライアントのマッチング機会の増加に繋がります。

SaaSサービス別アカウント数は、2023年3月末時点で前年同期比30%増の約318万アカウントとなりました。SaaSのAir ビジネスツールズによって、既存のパーティカルに属さない小売店等の新規企業クライアント獲得が可能となり、アカウント数の増加を牽引するキャッシュレス決済サービスのAirペイや採用管理システムのAirワーク 採用管理の新規企業クライアントによる利用も増加しました。当事業が提供するSaaSの日本における潜在顧客事業所数を453万程度(注4)と推定しており、各事業所による複数のSaaS利用を想定するため、アカウント数の成長余地は依然として大きいと認識しています。この指標の拡大は、当事業の顧客基盤の拡大を意味します。

決済流通額の当連結会計年度の実績は約1.3兆円となり、前年同期比69%増となりました。Airペイのアカウント数増加に加えて、当連結会計年度はじゃらんネットに次いで、HotPepper BeautyやHotPepperグルメでAirペイによるオンライン決済サービスを開始しました。これにより、予約だけではなく、予約時に決済までをマッチングプラットフォーム上で完結させることが可能になり、決済流通額の拡大に寄与しました。この指標の拡大は、新たな収益貢献の可能性のあるフィンテックサービスをエ

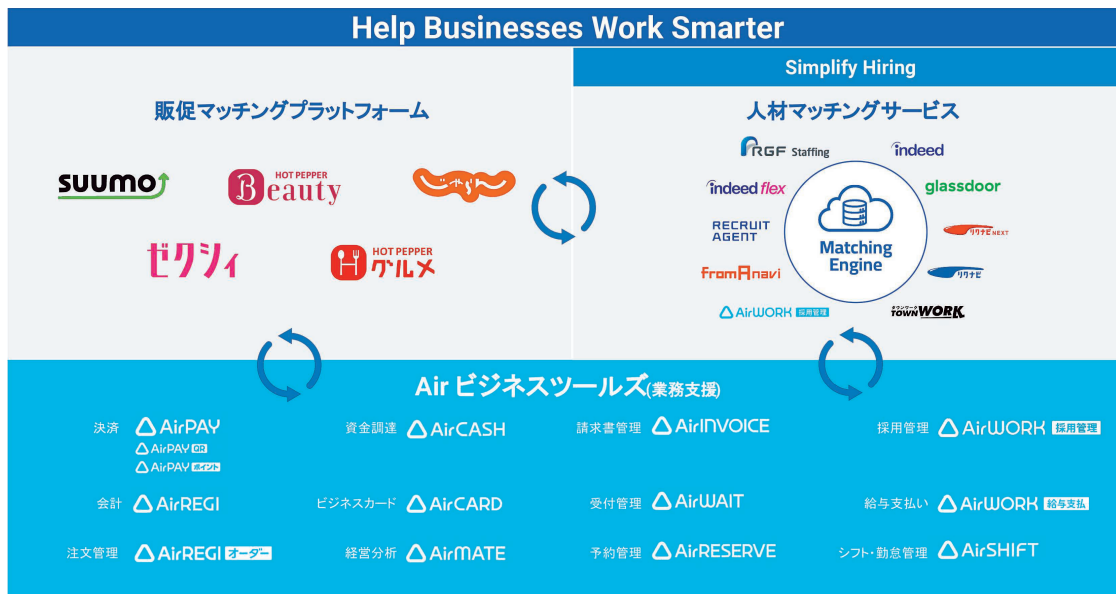
コシステムに加えていく上で重要になります。

当連結会計年度は、フィンテックサービスの拡充も進めました。企業クライアント向けの売上収益早期現金化サービスであるAirキャッシュや、スマホ1つで支払いもできる請求書管理サービスであるAirインボイスの提供を開始しました。

当社は、販促マッチングプラットフォームにSaaSのAir ビジネスツールズを組み合わせることで、企業クライアントと広く事業接点を持つことが可能になります。更に、人材マッチングサービスを加えることで、エコシステム内で企業クライアントの事業運営に係るすべての業務を完結することにより、多様なサービスを継続的に利用いただき、ライフタイムバリューの増加に繋がります。

例えば、販促マッチングプラットフォームと人材マッチングサービスが連携したHotPepper Beauty WORKを2023年2月に提供を開始しました。HotPepper Beauty掲載店舗による求人広告とHotPepper Beautyの掲載情報を自動で連携し、サロンスタッフ紹介、客層や口コミ等、リアルで信頼性のある情報を求職者に提供することで、入社前に具体的なイメージを持った求職活動を可能にしました。また、企業クライアントにとっては、HotPepper Beautyとの自動連携によって、求人情報以外の追加の情報入力が必要がなく、常に最新の情報を基に求人が可能となることから、求職者及び企業クライアントの双方にとって、利便性の高いサービスを提供しています。

当社が目指すエコシステム



- (注1) 2022年4月1日から2023年3月31日までの、リクナビNEXT応募数、タウンワーク応募数、リクルートエージェント応募数、SUUMOカウンター来店個人ユーザーの当社企業クライアントへの送客数、HotPepper Beautyオンライン予約数、じゃらん宿泊予約数、HotPepperグルメオンライン送客数(予約人数)、Airペイ決済回数の合計
- (注2) 2023年3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及び無料の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及び事業所数を指し、アクティブ及びノンアクティブを含みます。
- (注3) Airペイ端末を通じた店舗決済金額(Airペイ QRによるQR決済を含む)及びAirペイ オンラインを通じたオンライン決済における決済金額の合計金額(決済流通額のうちのごく一部に当たる決済手数料が当社の売上収益となるため、決済流通額の増減は当社の売上収益の増減と必ずしも比例しません)
- (注4) 2022年6月末時点でマッチング&ソリューションSBUが日本国内で提供しているSaaSの潜在顧客事業所数の当社推定。総務省・経済産業省「平成28年経済センサス-活動調査結果」及び中小企業基本法における中小企業者の定義等に基づく中小企業者の事業所数を潜在顧客事業所数としています。2022年6月末時点でマッチング&ソリューションSBUが日本国内で提供しているSaaS(Airワーク 採用管理含む)の内容に鑑み、業種にかかわらず全業種においてもSaaS導入可能性があるかと判断し、すべての業種を潜在顧客事業所数の対象としています。また、潜在顧客事業所数に算入する事業所の規模は、SaaSの現時点における主たる顧客ターゲットに鑑みこれまでと同様、中小企業基本法における中小企業としています。

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

当社は、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共存共栄を目指していくことが、当社の持続的な成長に繋がると考えています。2021年5月に、経営戦略として掲げたESG(環境・社会・ガバナンス)の目標に対する当連結会計年度の進捗は以下のとおりです。

環境(E)

短期目標として定めた、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は、前連結会計年度に続き当期も達成する見込みです(注1,2)。そして、2031年3月期までに目指すバリューチェーン全体を含めたカーボンニュートラル(注1,2)に向けては、3カ年の実質削減目標(注3)を定め、SBTi (Science Based Targets initiative)の1.5°C目標(注4)に署名し、排出削減を進めています。その活動が評価され、前連結会計年度に引き続き当期もCDP(注5)によるサプライヤー・エンゲージメント評価において最高評価であるサプライヤー・エンゲージメント・リーダーに選定されました。

また、プロダクトを通じた環境への貢献も始めています。Indeed上で採用面接を完結するIndeed Interviewによって面接のための交通移動を減らすことで、温室効果ガスの排出回避に貢献(注6)しています。

社会(S)

世界で人材マッチング事業を展開する当社グループとして、人々にとって欠かせない生活基盤である「仕事」の領域で、社会に大きなインパクトを創出し、すべての求職者の失業期間の短縮に貢献するために2つのコミットメントを掲げています。

2031年3月期までに就業までに掛かる時間を半分にする目標に向けては、まず、Indeed上のユーザーデータの収集と分析に注力する中で、仕事の種類や年収等によって求職期間に大きな違いがあることが分かってきました。

そして、就業までに掛かる時間の短縮に向けて、Indeed上のプロダクト開発を進めました。例えば、企業クライアントが求人広告へのクリック数に対して課金される「Pay Per Click」モデルではなく、応募に対して課金される「Pay Per Application」モデルを利用した場合、就業までに掛かる時間が約17%短縮されました。また、企業クライアントがIndeed上でスキルによるマッチングができる「Indeedアセスメント」を利用すると、採用に掛かる期間が約16%(注8)短くなるといった結果が出てきています。

2031年3月期までに累計3,000万人の障壁に直面する求職者の就業を支援する目標に向けては、世界で共通した障壁となっている学歴や障がい、犯罪歴(注9)、軍隊経験(注10)、求職活動のために必要なテクノロジーや交通手段へのアクセスを持っていないといった障壁(注11)の低減に取り組みました。そして、プロダクトの進化とパートナーシップを通じて(注12)、約390万人の就業を支援することができました(注13)。

また、当社グループでは、創業以来、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。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。

2031年3月期までに当社グループ全体における上級管理職・管理職・従業員それぞれの女性比率を約50%とする目標(注14)に向けては、3カ年目標(注2)を定めて取り組みを加速しています。特に、ジェンダーギャップが大きい日本を中心に事業を展開するマッチング&ソリューション事業では、これまで暗黙知として管理職に求めていたスキルや働き方を問い直し、管理職要件を明文化しました。その結果、女性候補者はもちろん、男性候補者も増え、候補者全体が拡大するといった兆しが出てきています。

ガバナンス(G)

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は、監査役を含む取締役会構成員の多様性を高めることが重要であると考えています。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り組んでいます。

2031年3月期までに当社の取締役及び監査役全体の女性比率を約50%にする目標に向けては、2023年6月に開催予定の定時株主総会に、新たな女性取締役候補であるKatrina Lake氏を含む選任議案を上程する予定です。本議案が可決されれば、女性比率は約27%から約33%に上昇する見込みです(注15)。また、本選任によって、ジェンダーに加えて、国籍や年齢、スキルや経験等の属性についても取締役会の多様性が高まります。

また、当社の業務執行取締役と主にテーマを推進する執行役員に対して、3カ年目標を定めたGHG排出量削減と女性比率向上の達成如何を、当連結会計年度からの長期インセンティブ報酬(注16)の一部に連動させることを取締役会において決定し、取り組みを加速しています。

(注1) 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)とスコープ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、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す。

(注2) GHG排出量の数値はGHGプロトコルに基づき算定した概数。また、GHG排出量及び回避したGHG排出量についてはSOCOTEC Certification Japan、又はSCS Global Servicesによる独立した第三者保証を取得している。

(注3) GHG排出削減目標については2022年度から2024年度の実績、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、取締役会構成員における女性比率については2022年7月1日時点から2025年7月1日時点までの実績を対象とする。

(注4) The Science Based Targets initiative (SBTi)が定める短期目標であり、地球温暖化を産業革命前の温度レベルと比較して1.5℃以内に維持するために必要な削減のレベルと一致するGHG排出削減目標。

(注5) 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。

(注6) Indeed Interviewを通じたGHGの排出回避量は約13,000t-CO₂以上であり、当社グループのバリューチェーンを超えた貢献であるため、当社グループのスコープ1、スコープ2、スコープ3の計算には内包しない。

- (注7) 2022年1月から2023年1月までに米国Indeed上の採用について、求職者が Indeedを通じて採用された仕事に対して、応募してから採用されるまでの期間から算出した差分。分析データは、Indeedの2つの料金モデル（応募に対する課金、又はクリックに対する課金）のいずれかを利用した有料求人のみを含む。Pay Per Applicationは、雇用主が基準を満たす求職者からの応募にのみ支払う新しい課金モデル。Pay Per Clickは、Indeedの基本課金モデルで、求職者が求人広告をクリックした際に雇用主に課金される。
- (注8) Indeed上の求人掲載が(a)14日未満で、(b)2022年11月1日から2022年12月31日までの間に応募があった求人において、雇用主がIndeed上で採用するまでの日数に、スキルテスト(Indeedアセスメント)を利用する場合とそうでない場合で統計的に有意な差があった。採用までの時間は、求人情報がIndeedに掲載された日から、採用が決まったために雇用主が掲載を終了した日までの差分
- (注9) 米国では約7,000万人に犯罪歴があり(出典：The Sentencing Project)、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)
- (注10) 米国商工会議所財団の2016年の調査で、退役軍人の53%が退役後4ヶ月以上失業していることがわかっている。実際、当社サービスにおいても、軍隊生活から市民生活に移行中の退役軍人は、軍で得たスキルや経験を雇用市場でうまくアピールできずに仕事探しに苦戦するケースが多く存在している。
- (注11) 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。
- (注12) 当社グループのオンライン求人プラットフォームを通じた支援や、当社グループが協働するNPO等とのパートナーシップを通じた支援等を実施。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る。
- (注13) 2021年5月1日から2023年3月31日までの間に、世界中の求職者及び雇用主からIndeed上で報告された採用シグナルを通じた就業データの集計。学歴、犯罪歴、軍隊経験、障がいの有無、又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雇用市場の障壁のうち、少なくとも1つに直面した求職者の就業数の累計
- (注14) 上級管理職は、当社及びマッチング&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、当社、全SBU統括会社及び各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
- (注15) 取締役会構成員は、取締役及び監査役の合計を示す。
- (注16) 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。

当社グループ全体の経営戦略を推進するために取組んでいる各SBU事業戦略は、以下のとおりです。

HRテクノロジー事業

より効率的な求職活動及び採用活動の需要に応え、テクノロジーと当社が保有する膨大なデータを活用することにより、IndeedとGlassdoorの求人広告事業及び採用ソリューション事業のグローバル市場での更なる売上収益の成長に注力していきます。

マッチング&ソリューション事業

販促・人材領域のオンラインマッチングプラットフォームと、業務・経営支援ツールのSaaSの提供を通じて、金融サービスを含む、企業クライアントの事業運営に係るすべての経済活動を支えるエコシステムを構築をしていきます。

人材派遣事業

幅広い業界で求職者への就業機会や企業クライアントへの柔軟な労働サービスを提供しながら、安定的

な事業運営を目指します。日本では調整後EBITDAマージン水準の維持、欧州、米国及び豪州では調整後EBITDAマージンの継続的な改善に取り組めます。

キャピタルアロケーション方針

当社のキャピタルアロケーションは、以下を優先順位として設定しています。

- 既存事業の継続的な成長に資する開発費用及びマーケティング費用
- 安定的な1株当たりの配当の継続的な実施
- 人材マッチング市場におけるHRテクノロジー事業を中心とした戦略的M&A
- 市場環境及び財務状況の見通しを考慮した上での自己株式取得

また、個別の投資案件の実行の是非を判断する際には、資本コストを上回るハードルレートを適用する等、資本効率を意識した経営に取り組んでおり、ROEは15%程度を目安として設定しています。

2 会社役員 の 状況

(1) 取締役及び監査役の状況 (2023年3月31日現在)

会社における地位	氏名	担当及び重要な兼職の状況
代表取締役会長	峰 岸 真 澄	取締役会議長、(公社) 経済同友会 副代表幹事、コニカミノルタ(株) 社外取締役、ANAホールディングス(株) 社外取締役
代表取締役社長	出木場 久 征	CEO、経営企画本部、HRテクノロジー事業、Indeed, Inc., Director、RGF OHR USA, INC., Director and CEO、(株)リクルート 取締役、RGF Staffing B.V., Director and Chairman
取締役	瀬名波 文 野	COO、人事・総務本部、ファイナンス本部、リスクマネジメント本部、経営企画本部(経営企画、Sustainability Transformation)、Indeed, Inc., Director、RGF OHR USA, INC., Director、RGF Staffing B.V., Director、Georg Fischer Ltd., Member of the Board of Directors
取締役	Rony Kahan	Indeed, Inc., Director and Chairman、RGF OHR USA, INC., Director and Chairman
取締役 (社外) (独立役員)	泉 谷 直 木	アサヒグループホールディングス(株) 特別顧問、(株)大林組 社外取締役
取締役 (社外) (独立役員)	十 時 裕 樹	ソニーグループ(株) 取締役 代表執行役 副社長 兼 CFO
取締役 (社外) (独立役員)	本 田 桂 子	コロンビア大学国際公共政策大学院 Adjunct Professor and Adjunct Senior Research Scholar、AGC(株) 社外取締役、(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ 社外取締役
常勤監査役	長 嶋 由紀子 (戸籍上の氏名 渡 邊 由紀子)	日本たばこ産業(株) 社外取締役、住友商事(株) 社外監査役
常勤監査役	西 村 崇	
監査役 (社外) (独立役員)	小 川 陽一郎	小川陽一郎公認会計士事務所 所長、本田技研工業(株) 社外取締役
監査役 (社外) (独立役員)	名 取 勝 也	ITN法律事務所 マネージング・パートナー、グローバル・ワン不動産投資法人 監督役員、サークレイス(株) 社外監査役、東京製綱(株) 社外取締役、日野自動車(株) 非常勤監査役

(注1) 監査役小川陽一郎氏は、デロイト トウシュ トーマツ リミテッド アジア太平洋地域代表、デロイト トーマツ グループ CEO等を歴任し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有するものです。

(注2) 当社は、取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)及び監査役の全員との間で、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しています。当該契約に基づく賠償責任の限度額は、法令の定める最低責任限度額です。なお、当該責任限定が認められるのは、当該役員が責任の原因となった職務の遂行について善意で且つ重大な過失がないときに限り認められます。

- (注3) 当社は、グローバルな事業展開を推進しているため、高い水準で知見・経験、人脈をもつ国内外の優秀な経営人材の獲得や経営人材が萎縮せずに職務執行できることを主な目的として役員等賠償責任保険契約を締結しています。当該契約は、当社及び子会社（その総資産額が当社の連結総資産額の25%超の子会社又はその有価証券が米国で公開取引をされている子会社を除きます。）の取締役、監査役、執行役員及びこれらの相続人並びに従業員等を被保険者としています。保険料は全額当社が負担しており、職務執行によって保険期間中に損害賠償請求を受けた場合に生じた損害賠償金及び争訟費用等が当該契約により填補されます。但し、故意の義務違反、犯罪行為等の不正又は不適切な行為を原因とする損害賠償請求は、当該契約により填補されません。
- (注4) 当事業年度末日後の取締役の担当の異動は以下のとおりです。

氏名	新	旧	異動年月日
瀬名波 文 野	人事・総務本部、ファイナンス本部、リスクマネジメント本部、経営企画本部(グループガバナンス、Sustainability Transformation)	人事・総務本部、ファイナンス本部、リスクマネジメント本部、経営企画本部(経営企画、Sustainability Transformation)	2023年4月1日

(2) 取締役及び監査役の報酬等

① 報酬等の額又はその算定方法に係る決定に関する方針等

役員報酬の基本方針

当社の役員報酬制度は、以下を基本方針としています。

- ・グローバルに優秀な経営人材を確保できる報酬水準とする
- ・役員を目標達成に動機づける、業績連動性の高い報酬制度とする
- ・中長期の企業価値と連動する報酬とする
- ・報酬の決定プロセスは、客観的で透明性の高いものとする

報酬水準

国内外の同業種・同規模企業の役員報酬水準をベンチマークとして設定しています。

具体的には、ベンチマーク企業における同等ポストの報酬水準を外部のデータサービス等から取得した上で、より適切な水準とすべく、当社において実際に期待する役割等の個別事情を勘案して、各役員の報酬水準を設定しています。

なお、当社の役員だけでなく、SBU配下の重要なポストに関しても、同様の方法で報酬水準を決定することとしています。

報酬構成

当社の役員報酬は、「固定報酬（金銭）」「短期インセンティブ（金銭）」「長期インセンティブ BIP信託（株式）」「長期インセンティブ ストックオプション（株式）」の4つの要素で構成されており、各報酬の目的、支給方法等については、以下のとおりです。

固定報酬 (金銭)

優秀な経営人材を確保し、堅実な職務遂行を促すことを目的とした報酬です。個々の役員が担う役割に応じて設定した基準額を月例按分し、金銭にて毎月支給します。

短期インセンティブ (金銭)

役員を単年度の目標達成に動機付けることを目的とした報酬です。個々の役員が担う役割に応じて設定した基準額に、当社の重要な経営指標である調整後EBITDAの成長率と、個人業績評価を連動させて、支給額を決定します。具体的な支給方法は、基準額を当期に毎月支給した上で、業績連動による加減算額を翌期に支給又は徴収しています。短期インセンティブ支給額の算出方法は以下のとおりです。

支給額	=	基準額	+	連結調整後 EBITDA(注)の成長 率 による加減算額	+	個人業績評価に よる加減算額
連結調整後 EBITDA(注)の成長 率 による加減算額	=	基準額	×	当期の連結調整後 EBITDA(注)の前3 期 平均からの成長率	×	係数 約1.3
個人業績評価に よる加減算額	=	基準額	×	個人業績評価に よって決まる係数 (-1~1)		

(注) 2023年3月期を業績評価の対象期間とする短期インセンティブの支給額を算出するために使用する調整後EBITDAの定義は以下のとおりです。

調整後EBITDA = 営業利益 + 減価償却費及び償却費(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

個人業績評価については、事業年度開始前の報酬委員会にて役員個人ごとに期待する役割をミッションとして定めた上で、事業年度末の報酬委員会で振り返りを行い評価を決定しています。なお、当社は、ステークホルダーとの共栄を通じた持続的な成長を目指すためサステナビリティへのコミットメントを取締役に決議し、当社グループで取組むESG目標を2021年5月に公表しています。これに伴い、当社が重視するESGテーマに対する取組みを業務執行取締役を含む執行役員の年次評価項目に含め、その報酬に反映することとしています。

長期インセンティブ BIP信託 (株式)

役員を中長期的な企業価値の向上に動機付けることを目的とした報酬です。役員に、将来的に株式を受け取る権利を保有させることで、持続的な企業価値向上への貢献を促します。個々の役員が担う役割に

応じて設定した基準額に相当する当社株式を取得して信託口座に保管し、原則として退任時に交付します。

また、経営戦略の一つである「Prosper Together - ステークホルダーとの共栄を通じた持続的な成長」の実現に向けた取組みを加速すべく、2023年3月期より、業務執行取締役のBIP信託の一部をESG目標に連動させることとしました。2023年3月期においては「気候変動への対策としての温室効果ガス排出量の削減」「従業員の女性比率」「取締役会の女性比率」の3つのテーマについて、2031年3月期までの目標に向けた中間目標として、2025年3月期までの3カ年における定量的な目標値を複数設定し、それらの目標値の達成是非を、業務執行取締役に対して2023年3月期にBIP信託を通じて権利を付与する株式の約15%に連動させます。目標値を達成しなかった場合には、当該目標値に連動させた株式は交付しない仕組みです。なお、これらの目標値は、社外有識者を構成員に含むサステナビリティ委員会で審議を踏まえて、取締役会にて決議しています。

長期インセンティブ ストックオプション (株式)

役員を中長期的な企業価値の向上に動機付けることを目的とした報酬です。役員に株価が上昇した場合にのみ利益を得られる権利を保有させることで、更なる株主価値及び企業価値向上への貢献を促します。個々の役員が担う役割に応じて設定した基準額に相当するストックオプションを割当て、取締役会が定める一定の期間が経過した後、ストックオプションを行使することにより当社株式を割当日の当社株式の終値で取得することが可能です。

ストックオプションを行使することができる期間は、新株予約権の割当日の属する事業年度の開始日から1年以上経過後、割当日から10年以内の範囲とします。また、すべてのストックオプションの行使が可能となるのは、原則として割当日の属する事業年度の開始日から3年以上経過後とします。

なお、当社は、SBU統括会社の社長/CEOを当社執行役員としており、上記の報酬構成を適用した上で長期インセンティブ (株式報酬) を高い比率で設定することで、長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目指しています。また、経営戦略の一つである「Prosper Together - ステークホルダーとの共栄を通じた持続的な成長」の実現に向けた事業執行現場における取組みを加速すべく、SBU統括会社の社長/CEOについても、BIP信託の一部をESG目標に連動させることとしています。

また、当社は、グローバルに優秀な経営人材を確保するために、日本と雇用慣習や法令が大きく異なるマーケットの基準に合わせて採用した人材である場合に、上記と異なる報酬構成又は方針を適用することがありますが、独立社外取締役を委員長とし、且つ構成員の過半を社外委員とする報酬委員会が、必要不可欠と判断した場合のみとします。なお、この場合に、BIP信託において、在任中に株式を交付することがありますが、交付時期は、株式の交付を一括で行う場合は、付与の対象となる事業年度の開始日から2年以上経過後とし、株式の交付を複数回に分けて行う場合は、付与の対象となる事業年度の開始日から1年以上経過後とし、交付が完了するまでに要する平均期間は2年以上(注)とします。

(注) 例えば以下の制度を、本要件を満たすものとして活用する可能性があります。

- ・付与の対象となった株式のうち、3分の1は1年経過後に、3分の1は2年経過後に、3分の1は3年経過後に交付を行う制度(平均期間は2年)
- ・付与の対象となった株式のうち、4分の1は1年経過後に、4分の1は2年経過後に、4分の1は3年経過後に、4分の1は4年経過後に交付を行う制度(平均期間は2.5年)

支給割合

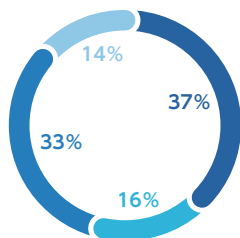
取締役（社外取締役を除く）の報酬は、外部のデータベースサービスを基に設定したベンチマークを参考にしつつ、役位が上がるにつれ、インセンティブ、特に長期インセンティブの比率を高く設定しており、以下の支給割合に業績連動指標等を反映して決定します。

社外取締役及び監査役については、独立した客観的な立場からの監督機能を重視し、業績に連動しない固定報酬のみとしています。

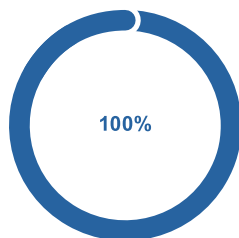
2023年3月期における支給割合は以下のとおりです。

	固定報酬 (金銭報酬)	短期インセンティブ (金銭報酬)	長期インセンティブ (株式報酬)	
			BIP信託	ストックオプション
取締役（社外取締役を除く）(注2)	37%	16%	33%	14%
社外取締役	100%	—	—	—
監査役	100%	—	—	—

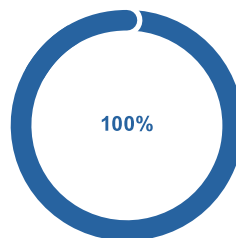
取締役（社外取締役を除く）



社外取締役



監査役



- 固定報酬 (金銭報酬)
- 短期インセンティブ (金銭報酬)
- 長期インセンティブ: BIP信託 (株式報酬)
- 長期インセンティブ: ストックオプション (株式報酬)

(注1) 上記は、業績連動指標等を反映する前の構成比率です。

(注2) 取締役（社外取締役を除く）の支給割合は、対象者4名の平均値を記載しています。

ガバナンス

役員の報酬等の妥当性や透明性を高めるために、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を委員長とし、且つ構成員の過半を社外委員とする報酬委員会を設置しています。役員の個別報酬額については、株主総会において承認された報酬枠の範囲内で、取締役については報酬委員会の答申を踏まえて取締役会に

て、監査役については監査役の協議に基づき決定しています。

なお、社外からの客観的視点及び役員報酬制度に関する専門的知見を導入するため、外部の報酬コンサルタントを起用し、その支援を受け、外部データ、経済環境、業界動向及び経営状況等を考慮し、報酬水準及び報酬制度等について検討することとしています。

また、当社は、役員の内任期間中に職務や社内規程等への重大な違反があった場合には、長期インセンティブ報酬の全部、又は一部の支給を制限あるいは返還を請求するクローバック条項を設定しています。

役員報酬等に関する株主総会の決議年月日及び当該決議の内容は以下のとおりです。

・取締役

報酬の種類		決議年月日	対象者	金額等	決議時の員数
固定報酬		2019年6月19日	取締役	年額合計14億円以内 (うち社外取締役 年額合計1億円以内)	7名(うち社外取締役2名)
短期インセンティブ					
長期インセンティブ	BIP信託	2021年6月17日	取締役(社外取締役を除く)	年額合計20億円以内 年間700,000株以内	4名
	ストックオプション	2021年6月17日	取締役(社外取締役を除く)	年額合計14億円以内 年間18,000個以内(注)	4名

(注) ストックオプション1個当たりが目的とする株式の数は100株としています。

・監査役

報酬の種類	決議年月日	対象者	金額	決議時の員数
基本報酬	2017年6月20日	監査役	月額合計1,000万円以内	4名

役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針の決定権限を有する者及び委員会等の手続の概要
役員の個別報酬額については、報酬委員会の答申を踏まえ、取締役については取締役会にて、監査役については監査役の協議に基づき、株主総会決議の範囲内で決定します。

また、役員報酬の決定に関する方針及び報酬制度の内容についても、報酬委員会で審議して策定された報酬計算ロジックにより機械的に算出された報酬レンジに基づき、取締役会にて決定します。

なお、代表取締役以外の取締役の個別報酬額については、効率的な取締役会運営を実現するため、報酬委員会の答申を尊重して決定することを条件に、その決定権を取締役会から代表取締役社長兼CEO(2023年3月期については出木場久征氏)に委任し、当該委任に基づき同氏が決定しています。

② 役員報酬の実績

2023年3月期における役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)				退職慰労 引当金等 (注1)	対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬 (金銭報酬)	短期インセン ティブ (金銭報酬)	長期インセンティブ (株式報酬)			
				BIP信託	ストック オプション		
取締役 (社外取締役を除く)	1,858	168	367	826	495	-	4
社外取締役	78	78	-	-	-	-	3
監査役 (社外監査役を除く)	82	82	-	-	-	0	3
社外監査役	31	31	-	-	-	-	2

(注1) 当社は役員報酬制度見直しの一環として、2016年6月21日開催の当社定時株主総会終結の時をもって取締役及び監査役の役員退職慰労金制度を廃止し、同株主総会終了後に引き続き在任する取締役及び監査役に対して、役員退職慰労金を打切り支給することを決議しています。上記報酬等の額には、この決議に基づき当事業年度中に退任した監査役1名に対して支給した退職慰労金の金額を含めています。

(注2) 上記の報酬等の額は、IFRSに基づき算定した数値を記載しています。

従業員兼務役員の従業員給与のうち重要なもの

従業員兼務役員が存在しないため、記載していません。

2023年3月期に支給した業績連動報酬に係る指標の目標及び実績

2023年3月期に支給した短期インセンティブ(金銭報酬)に係る指標の目標及び実績は以下のとおりです。

(十億円)

	業績連動指標	目標	実績
短期インセンティブ (注1)	2022年3月期の調整後EBITDA	286.6(注2)	479.3

(注1) 短期インセンティブには、上記以外に、個人業績評価を反映します。

(注2) 短期インセンティブは、連結調整後EBITDAの前3期平均からの成長率に連動しているため、2019年3月期から2021年3月期までの3期の連結調整後EBITDAの平均値を目標として記載しています。

当事業年度の報酬等の額の決定過程における取締役会及び委員会等の活動内容

報酬委員会については、当事業年度においては2回開催しており、いずれの回も同委員会の構成員全員が出席し、審議しました。主な審議及び決議事項は、以下のとおりです。

- 役員の報酬水準・報酬構成
- 取締役個々人の評価・報酬

当事業年度に開催した取締役会のうち、役員報酬に係る事項については2回の協議をしました。

取締役の報酬等の内容の決定に当たっては、報酬委員会が原案について決定方針との整合性を含めた多面的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しています。

3 会社の体制及び方針

(1) 企業統治の体制の概要等

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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、すべ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。

また当社は、持続的な企業価値向上のためには、すべてのステークホルダーとの共存共栄を、健全なガバナンスの下で目指していくことが重要であると考えています。その実現のため、サステナビリティへのコミットメントを行いESG目標を掲げるとともに、コーポレート・ガバナンスを企業活動の重要な基盤として定めて取り組んでいます。

企業統治の体制の概要

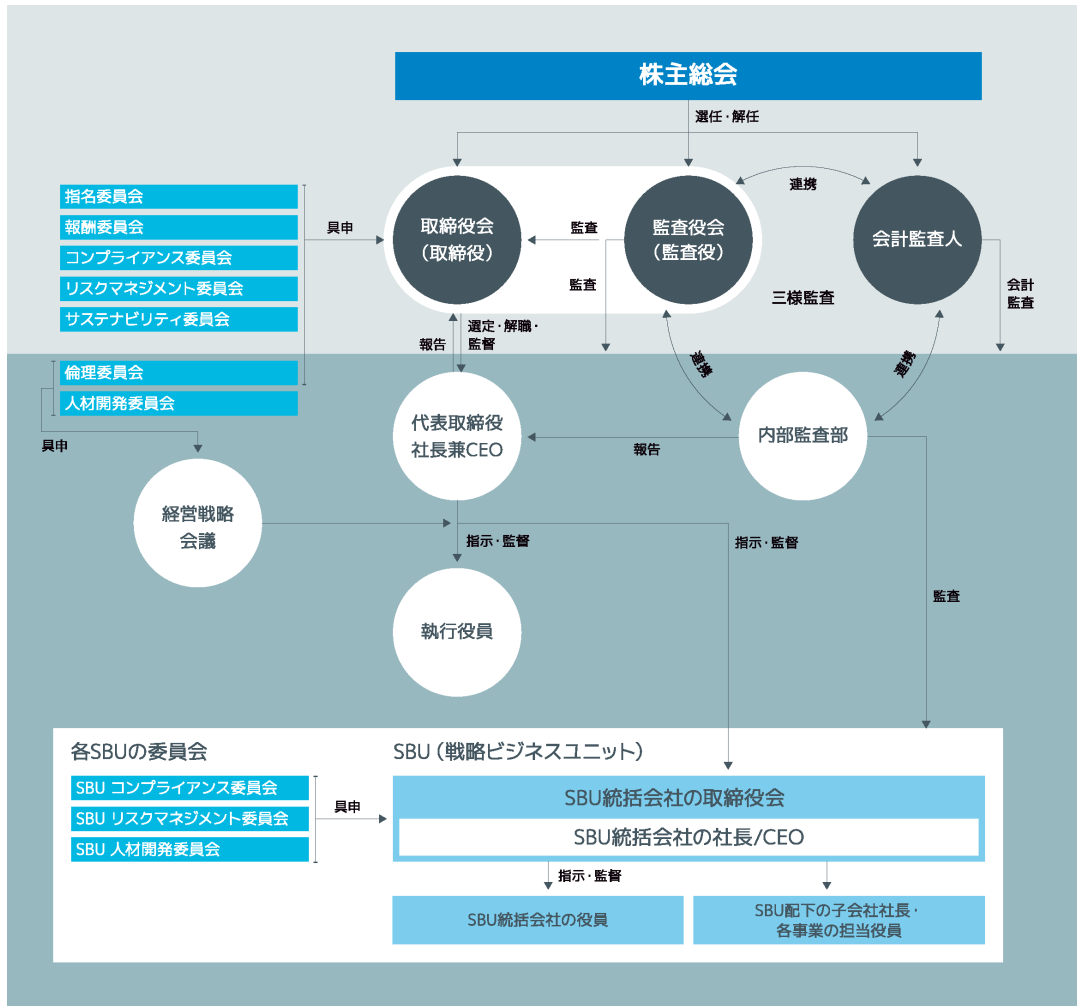
当社は、機関設計として監査役会設置会社を選択しています。株主が選任した監査役が、取締役会から独立した機関として取締役の職務執行を監査する監査役制度を基礎として、経営の透明性、健全性、及び効率性の向上を図るコーポレート・ガバナンス体制の構築と強化に取り組んでいます。具体的には、独立性の高い社外取締役・社外監査役の複数任用や、取締役会の諮問機関として指名、報酬、コンプライアンス、リスクマネジメント及びサステナビリティ等の委員会を任意設置しています。なお、指名、報酬委員会については、独立社外取締役が委員長を務め、且つ、社外委員が過半数を構成することで、独立性を強化しています。

また取締役会は、毎年、取締役会の実効性の分析・評価を実施し、その中で、多様なステークホルダーの観点での審議が適切に行われているかを確認するとともに、改善に向けた取り組みを行っています。

加えて当社は、迅速な意思決定や業務執行機能の強化を目的に、執行役員制度を導入するとともに、CEOの諮問機関として経営戦略会議を設置しています。経営戦略会議では、CEOが業務執行上の重要な課題について決定するに当たり、必要な事項の協議を行っています。また、当社グループは、戦略的なマネジメント単位として戦略ビジネスユニット (Strategic Business Unit、以下「SBU」) を設置し、SBU配下の子会社及び事業を統括する会社として、SBU統括会社を設置しています。当社の取締役会は、経営の基本方針や重要事項を決定し責任範囲を明確にした上で、経営戦略会議や各SBU統括会社の取締役会等に対して業務執行の決定に関する一定の権限を委譲しています。

当社は、迅速な意思決定及び効果的な内部統制の両面で、当社の企業統治を十分に機能させていくことを企図しています。

コーポレート・ガバナンス体制図



各SBUの統括会社は、以下のとおりです。

- HRテクノロジーSBU：RGF OHR USA, INC.
- マッチング&ソリューションSBU：(株)リクルート
- 人材派遣SBU：RGF Staffing B.V.

SBUにおける重要な意思決定は、SBU統括会社の取締役会で行っています。SBU統括会社の取締役会の過半数は、当社から派遣される非業務執行取締役で構成されています。また、各SBUの責任者は、当社の執行役員が兼任しています。

取締役会

a. 取締役会の役割

取締役会は、中長期的な企業価値及び株主価値向上を実現させるために以下に関する責任を担っています。

- 経営の基本方針の決定
- 経営監督
- グループに大きな影響を与える業務執行の決定
- 法令で定められた専決事項の決定

取締役会は、少なくとも3カ月に1回以上開催しています。また、取締役会から各取締役・執行役員に対する権限委譲の考え方として、一定金額以上の投資案件や基幹人事等の、当社のコーポレート・ガバナンス及び連結業績に多大な影響を与える議案については取締役会において決裁し、それ以外の議案については、可能な限り経営戦略会議等で決裁する運用としています。権限委譲の範囲については決裁権限表を制定の上、権限配分の実効性を随時見直し、取締役会にて毎年度に1回以上の改定を決議しています。

b. 取締役会の構成

取締役会は、7名の取締役及び4名の監査役で構成しており、うち3名は独立社外取締役、2名は独立社外監査役です。

当社は、当社の事業内容及び展開地域並びに当社のステークホルダーである個人ユーザー、企業クライアント及び従業員の属性等の多様化が急速に進む中、取締役会における多様性を維持・拡充することが取締役会の議論の質的向上に寄与し、当社の長期的成長に向けたイノベーション促進に不可欠であると考えています。

また、取締役会の規模としては、質の高い議論を行える適正規模にすることが望ましいと考えています。そのため、当社定款において取締役の人数を11名以内と定めています。

加えて、取締役会議長とCEOを別の人物が務める体制としています。取締役会議長とCEOの役割を分離することで牽制機能がより発揮され、ガバナンス強化に寄与するものと考えています。

c. 取締役の選定方針

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。

当社では、経営の意思決定の質を更に高めるために、取締役会の多様性向上に取組み、特にジェンダーについては目標を設定し進めます。具体的には、2031年3月期までに、当社の監査役を含む取締役会構成員の女性比率を約50%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。2023年5月15日時点では、取締役会構成員11名のうち3名が女性となっています。

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。この方針に則り、2023年5月15日時点において、取締役7名のうち3名を独立社外取締役として東京証券取引所に届出を行っています。社外取締役候補者の選定にあたっては、上述の選定方針に加えて、グローバル企業や上場企業での経営経験の有無を重視しています。

独立社外取締役については、当社の経営の監督に加えて、以下の役割を期待しています。

- グローバル企業や上場企業の経営経験を通じ、当社に必要な中長期的な企業価値及び株主価値の向上に向けた助言をいただく
- 社外取締役が委員長・委員を務める指名、報酬の2つの委員会を通じ、取締役及び執行役員の選解任、報酬、評価に関する事項の検討に主体的に関与いただく
- 取締役と会社の間で利益相反の可能性のある事項については、決裁機関を取締役会とし、独立社外取締役・社外監査役のいる場で利益相反の可能性のある業務の執行を監督いただく

また、当社は、上述の役割を果たせるように、以下の取組みを実施しています。

- 取締役・執行役員による適切なリスクテイクを支える環境整備の一環として、コンプライアンス委員会及びリスクマネジメント委員会の議論内容について、取締役会に適宜共有した上で、議論を行う
- 取締役会において様々なステークホルダーの観点から発言いただくために、サステナビリティ委員会の議論内容や株主からの意見について、取締役会で適宜共有した上で、議論を行う

加えて、業務執行には携わらない、インターネットビジネスにおける高い知見を有する非業務執行取締役を1名選任しています。

d. 取締役会の活動内容

取締役会は、社外取締役による問題提起を含め自由闊達で建設的な議論・意見交換を尊ぶ気風の醸成に努めています。特に社外取締役の専門性・経験の高い分野等においては、積極的に発言・助言を求めています。

取締役会の参加者が自由闊達で建設的な議論を行えるように、以下の取組みを実施しています。

- 取締役会の資料については、少なくとも開催3営業日前にドラフト段階の資料を配布しています。

- 取締役会の資料に加え、議案の趣旨を取りまとめたサマリーを、開催3営業日前を目途に事務局から参加者に提供しています。加えて、議長、独立社外取締役、非業務執行取締役に対しては、事務局から議案内容を事前説明しています。
- 取締役会の開催スケジュールは前年度に年間スケジュールを決定するとともに、重要な審議事項については、期初に起案時期を確定しています。
- 取締役会の開催頻度、審議項目及び審議時間については、当期の実績や翌期以降の戦略等に鑑み、毎期見直し、適切に設定しています。

また、取締役会とは別に取締役会の参加者が自由な議論を行う会議を実施し、取締役会開催と同程度の時間を費やし、活発な意見交換を行う等努めています。

e. 取締役会の具体的な検討事項

業績やリスク等の業務執行状況のモニタリングに加えて、当事業年度に開催した取締役会における具体的な検討事項は以下のとおりです。

- 事業ポートフォリオ戦略の進捗管理
- サステナビリティ戦略の進捗管理
- コーポレート・ガバナンス体制の検討
- 資本政策及び株主還元の検討

事業ポートフォリオ戦略の進捗管理は、経営戦略として掲げている「Simplify Hiring」と「Help Businesses Work Smarter」に関して、戦略の進捗及び推進方針を審議しました。また、リスクマネジメント委員会の審議内容を踏まえ、戦略の推進を阻害し得るリスク及び対応方針について審議しました。詳細は「1 企業集団の現況」〔(3) 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等〕「経営戦略」をご参照ください。

サステナビリティ戦略の進捗管理は、経営戦略として掲げている「Prosper Together」に関して、サステナビリティ委員会の審議内容を踏まえ、ESG目標の達成に向けたサステナビリティ活動の進捗及び計画について決議しました。詳細は「1 企業集団の現況」〔(3) 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等〕「経営戦略」をご参照ください。

コーポレート・ガバナンス体制の検討は、指名委員会の審議内容を踏まえ、取締役会の多様性及び独立性を向上に向けた取締役及び監査役体制を決議しました。詳細は、「株主総会参考書類」〔第1号議案〕及び「第1号議案に係るご参考事項」をご参照ください。

資本政策及び株主還元としては、安定的かつ継続的な配当に加えて、資本効率の向上と株主還元の充実を目的とした総額1,500億円を上限とする自己株式取得の検討を行い、決議しました。詳細は、以下

URLをご参照ください。

https://recruit-holdings.com/ja/newsroom/20221017_1000/

監査役会

a. 監査役会の役割

監査役会は、以下に関する責任を担っています。

- 監査計画に基づいた取締役会の職務遂行及び内部統制システムの整備・運用状況等の監査
- 会計監査人の適正性及び職務遂行状況の評価

すべての監査役は、取締役の職務執行の監督のために取締役会に参加しています。加えて、経営戦略会議において、少なくとも1名以上の常勤監査役の参加を成立要件とすることで、監督機能の強化を図っています。

また、監査役会は、原則として月1回開催しています。

b. 監査役会の構成

監査役会は4名の監査役で構成しており、うち2名は社外監査役です。なお、監査役会の構成員の半数以上を社外監査役としなければならない法令要件を欠くことになる場合に備え、補欠監査役を1名選任しています。

c. 監査役の選定方針

監査役候補者の選定を行うに当たっては、適切な経験・能力及び必要な財務・会計・法務に関する知識を有する適任者を選定する方針です。当社グループの事業理解が深い2名の常勤監査役に加えて、社外監査役として、法律専門家及び財務・会計の専門家をそれぞれ1名選任しています。

すべての監査役は、当社の費用負担で、財務・会計・法務等の監査に必要な知識を随時アップデートする取り組みを行っています。具体的には、日本監査役協会や外部監査人から提供される研修・勉強会等への参加を通じて、最新の会計基準や監査上の重要事項に対する理解を深めています。

取締役会の諮問機関: 指名委員会、報酬委員会

取締役及び執行役員の指名、評価、報酬決定に当たっては、透明性及び客観性を高めるために、取締役会の諮問機関である任意の指名委員会・報酬委員会において、社外委員を中心に審議を行う方針です。

具体的な手続きとして、毎期、独立役員である社外取締役が議長を務める指名委員会、報酬委員会にて審議し、取締役会にて決議しています。各委員会の役割は以下のとおりです。

・ 指名委員会

CEOの指名及びサクセッション、又、取締役候補者及び執行役員の指名プロセスの妥当性、解任について審議を行います。

当事業年度に開催した指名委員会における主な審議事項は以下のとおりです。

- CEOの指名及びサクセッションプランニング
- あるべきガバナンス体制と取締役会のスキル・マトリックス
- 取締役候補者及び執行役員の指名プロセスの妥当性

CEOの指名については、当社の中長期戦略の推進状況や業績等を踏まえその機能を十分発揮しているかを審議し、翌事業年度についても現CEOを再任する原案を、取締役会に上申しました。サクセッションプランニングについては、経営戦略に基づいて定めた人材要件を前提に、現任の交代時期を見据えた後継者候補の育成計画とその進捗について、妥当性を確認しました。なお、当事業年度に開催した指名委員会では、CEOサクセッションのパイプラインでもある、3つのSBU配下の重要ポストのサクセッションプランニングの進捗についても共有しました。

あるべきガバナンス体制と取締役会のスキル・マトリックスについては、取締役会の実効性評価の結果も参照しながら、ガバナンス体制の進化に向けた方針や、今後の取締役任用を通じて一層の充実を目指すべき具体的なスキルについて審議しました。この審議内容を踏まえ、Katrina Lake氏を新たな社外取締役候補とする原案を、取締役会に上申しました。

取締役候補者及び執行役員の指名については、中長期的なガバナンス方針とCEOサクセッションのタイミングを勘案しながら、ベストな経営体制について協議しており、指名委員会では、選任の原案作成から取締役会での決議までのプロセス全体の妥当性について審議しました。なお、取締役及び執行役員の解任については、法令に違反する等により当社の企業価値を著しく毀損したと認められる場合等に検討することとしています。具体的な手続きとしては、該当する取締役及び執行役員の解任の是非について、指名委員会にて審議・答申の上、取締役会に上申することとしています。

・報酬委員会

取締役及び執行役員の報酬決定に関する方針、報酬制度、評価制度並びに取締役の個別報酬額及び個別評価について審議を行います。

当事業年度に開催した報酬委員会における主な審議及び決議事項は以下のとおりです。

- 当事業年度における個人業績評価
- 翌事業年度における報酬水準・業績連動
- 2023年6月26日開催の定時株主総会に上程する社外取締役の報酬限度額改定に関する議案

当事業年度における個人業績評価については、対象となる執行取締役本人は退席した上で、個人ごとに事業年度開始前に定めたミッションに基づく振り返りを行いました。代表取締役2名の個人業績評価については、委員長を務める独立社外取締役が、すべての執行取締役と常勤監査役へのヒアリングを行った上で、報酬委員会で審議するための原案を策定しました。

翌事業年度における報酬水準については、直近事業年度における国内外の同業種・同規模企業の役員報酬水準データ等を参照して決定しました。執行取締役の報酬水準については、対象者本人は退席した上で、個人ごとに翌事業年度に実際に期待する役割等を議論して決定しました。業績連動については執行取締役の短期インセンティブを連結調整後EBITDAの成長率に連動させることで、事業状況に応じて自動的に報酬が変動する仕組みを維持することを確認しました。

2023年6月26日開催の定時株主総会に上程する社外取締役の報酬限度額改定に関する議案については、国内大手企業の報酬限度額も参照し、その妥当性を確認しました。

当社の役員報酬の方針や実績について、詳細は「2 会社役員の状況」〔(2) 取締役及び監査役の報酬等〕をご参照ください。

取締役会の諮問機関: その他の委員会

・コンプライアンス委員会

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。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。

・リスクマネジメント委員会

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、グループ重点リスクテーマをまとめ、取締役に報告します。

・サステナビリティ委員会

取締役会の諮問機関。委員長はサステナビリティ担当取締役 兼 常務執行役員。サステナビリティ活動の推進に向けた戦略策定及び進捗管理等の審議を行う委員会。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、社外の有識者が参加します。

すべてのステークホルダーとの共存共栄を目指して、経営戦略として掲げているProsper Together(ESGのコミットメント)の達成に向けた取組み等、当社グループの重要なサステナビリティ課題について議論します。委員会での議論を踏まえ、取締役に於て当社グループのサステナビリティ活動の進捗確認と計画の決議を行った上で、具体的な活動を推進します。

その他の諮問機関

・経営戦略会議

CEOの諮問機関。議長はCEO、構成員は業務執行取締役、コーポレート機能を担当する執行役員及び常勤監査役。投資案件や人事等の議案のうち、取締役会から権限委譲された事項等について審議を行う会議

・人材開発委員会

経営戦略会議の諮問機関。当社の執行役員が参加し、グループの基幹人材の育成計画、配置及び育成状況についての審議を行う委員会

・倫理委員会

取締役会及び経営戦略会議の諮問機関。当社従業員等の懲戒処分の事前審議を行う委員会

2023年3月期の取締役会、監査役会、経営戦略会議、各委員会の構成及び出席状況

上段：2023年3月31日時点の構成

下段：開催及び各構成員の出席状況（経営戦略会議除く）

役職	氏名	● 議長・委員長 ● 構成員・委員 ○ 陪席							
		取締役会	監査役会	経営戦略会議 ^{注4}	指名委員会	報酬委員会	コンプライアンス委員会	リスクマネジメント委員会	サステナビリティ委員会
代表取締役会長 兼 取締役会議長	峰岸 真澄	● 8/8		○	● 2/2		○ 2/2	○ 2/2	● 2/2
代表取締役社長 兼 CEO	出木場 久征	● 8/8		●	● 2/2	● 2/2	● 2/2	● 2/2	● 2/2
社内取締役	瀬名波 文野	● 8/8		●	○ 2/2	● 2/2	● 2/2	● 2/2	● 2/2
	Rony Kahan	● 8/8		○					
独立社外取締役	泉谷 直木	● 8/8			● 2/2	● 2/2			
	十時 裕樹	● 8/8			● 2/2	● 2/2			
	本田 桂子	● 6/6 ^{注2}			● 2/2 ^{注2}	● 2/2 ^{注2}			● 2/2 ^{注2}
常勤監査役	長嶋 由紀子	● ^{注1} 8/8	● 16/16	●			○ 2/2	○ 2/2	
	西村 崇	● ^{注1} 6/6 ^{注3}	● 11/11 ^{注3}	●			○ 2/2 ^{注3}	○ 2/2 ^{注3}	
独立社外監査役	小川 陽一郎	● ^{注1} 8/8	● 16/16		● 2/2				
	名取 勝也	● ^{注1} 8/8	● 16/16			● 2/2			
執行役員	北村 吉弘			●					● 2/2
	Rob Zandbergen								● 2/2
	荒井 淳一			●			● 2/2	● 2/2	
	尾形 宏明			●					
	柏村 美生			●			● 2/2	● 2/2	
	森 暁彦			●			● 2/2	● 2/2	
	森 健太郎			●			● 2/2	● 2/2	
	Lowell Brickman			●			● 2/2	● 2/2	

● 議長・委員長 ● 構成員・委員 ● 陪席

役職	氏名	取締役会	監査役会	経営戦略 会議 ^{注4}	指名 委員会	報酬 委員会	コンプライアンス 委員会	リスクマネジメント 委員会	サステナビリティ 委員会
社外有識者	Aron Cramer								● 2/2
	Yves Serra								● 2/2

(注1) 監査役は、日本の会社法上、取締役の職務執行を監査する者として取締役会への出席義務があります。

(注2) 2022年6月21日の定時株主総会で当社取締役に選任されて以降、合計6回の取締役会、合計2回の指名委員会、合計2回の報酬委員会、合計2回のサステナビリティ委員会を開催。

(注3) 2022年6月21日の定時株主総会で当社監査役に選任されて以降、合計6回の取締役会、合計11回の監査役会を開催、合計2回のコンプライアンス委員会、合計2回のリスクマネジメント委員会を開催。

(注4) 経営戦略会議は議事内容により出席者が異なるため、開催回及び出席状況の記載を省いています。

(2) 剰余金の配当等の決定に関する方針

当社は、持続的な利益成長と企業価値向上に繋がる戦略的投資を優先的に実行することが、株主共通の利益に資すると考えています。加えて、当社は、株主に対する利益還元もキャピタルアロケーションの重要な施策の1つとして認識し、中長期的な資金需要・財務状況の見通しを踏まえつつ、安定的な1株当たりの配当を継続的に行うよう努めていきます。

なお、自己株式の取得については、市場環境及び財務状況の見通し等を踏まえ、実施の是非について検討します。

2023年3月期の配当は、1株当たり22.0円(うち、中間配当11.0円、期末配当11.0円)としました。

当社は中間期末日及び期末日を基準に年2回剰余金の配当を行う方針としています。

剰余金の配当等会社法第459条第1項各号に定める事項については、法令に別段の定めのある場合を除き、株主総会の決議によらず取締役会の決議によることとしています。

来期の配当は、1株当たり23.0円(うち、中間配当11.5円、期末配当11.5円)を予定しています。

決議年月日	配当金の総額 (百万円)	1株当たり配当額 (円)
2022年11月14日 取締役会決議	18,143	11.0
2023年5月15日 取締役会決議	18,116	11.0

メ モ

A series of 20 horizontal dashed lines for writing.

備考：

① 省略表記

当社	(株)リクルートホールディングス
当社グループ	(株)リクルートホールディングス及び連結子会社
SBU	戦略ビジネスユニット(Strategic Business Unit)
IFRS	国際会計基準

② 各種指標の算式

調整後EBITDA	営業利益 + 減価償却費及び償却費(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
調整後EPS	調整後当期利益 / ((期首発行済株式総数 + 期末発行済株式総数) / 2 - (期首自己株式数 + 期末 自己株式数) / 2)
調整後当期利益	親会社の所有者に帰属する当期利益 ± 非経常的な損益(非支配持分帰属分を除く) ± 非経 常的な損益(非支配持分帰属分を除く)の一部に係る税金相当額
非経常的な損益	子会社株式売却損益、事業統合関連費用、固定資産売却損益/除却損等、恒常的な収益力を 表すために当社が非経常的であり利益指標において調整すべきであると判断した損益

当連結会計年度より、調整後EBITDAと調整後EPSの調整項目をそれぞれ変更しました。調整後EBITDAの調整項目に株式報酬費用を加算し、調整後EPSの調整項目から企業結合に伴い生じた無形資産の償却費を除外しています。これに伴い、本事業報告における調整後EBITDA及び調整後EPSはすべて新計算式を適用しています。

③ 期中平均為替レート

(円)

	前連結会計年度	当連結会計年度
米ドル	112.39	135.50
ユーロ	130.55	140.99
豪ドル	83.06	92.66

ご参考：

リクルートホールディングスのESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価

当社の主なESGインデックスへの組み入れ状況・外部評価は以下のとおりです。

CDP 気候変動

A-: リーダーシップレベル

サプライヤー・エンゲージメント・
リーダー

(SER A: リーダーシップレベル)



MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

FTSE4Good Index Series



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom
Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

Sustainalytics ESG Regional Top Rated company in 2023



S&P/JPX カーボンエフィシエント指数



Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index

Member of

**Dow Jones
Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA

GPIFの運用機関が選ぶ 優れた統合報告書

Recruit Group Profile
Inside Out 2022

https://recruit-holdings.com/files/sustainability/data/Recruit_insideout2022_ja.pdf



MSCI指数について当社のMSCI指数への組み入れ及び本ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマーク又は指数名称の使用は、MSCI又はその関連会社による当社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名称及びロゴはMSCI又はその関係会社の商標又はサービスマークです。

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及び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します。各インデックスの詳細についてはこちら (<https://recruit-holdings.com/ja/sustainability/about/recognitions/>) をご参照ください。

※2023年4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です。

株主総会会場 ご案内図

日時 2023年6月26日(月曜日)
午前10時 (受付開始: 午前9時)

場所 ベルサール東京日本橋 地下2階イベントホール
(受付 地下2階)
東京都中央区日本橋2丁目7番1号 東京日本橋タワー

株主総会にご出席いただける株主様
とご出席の難しい株主様との公平性
を勘案し、ご出席の株主の皆様へ
のお土産のご用意はございません。ご
理解いただきますようお願い申しあ
げます。



交通

- 東京メトロ銀座線
- 東京メトロ東西線
- 都営地下鉄浅草線

日本橋駅 **B6出口 直結**

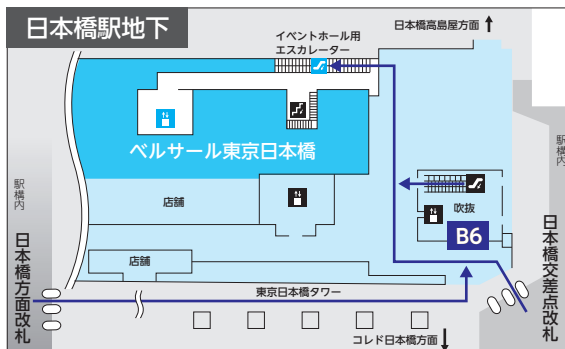
- 東京メトロ銀座線
- 東京メトロ半蔵門線

三越前駅 **B6出口より徒歩約3分**

- JR

東京駅 **八重洲北口より徒歩6分**

※ 当日、専用の駐車場のご用意がございませんので、お車のご来場はご遠慮いただきますようお願い申し上げます。



見やすいユニバーサルデザイン
フォントを採用しています。

株式会社リクルートホールディングス