

Recruit Holdings

ESG Fireside Chat

06. 28. 2022



Prosper Together



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)



E

Environmental

気候変動対策



S

Social

ソーシャルインパクト



S

Social

人材



G

Governance

コーポレートガバナンス

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)

2030年度までに

- ・ 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)

2030年度までに、上級管理職・
管理職・従業員の女性比率を
約50%にする^(注5)

2030年度までに、監査役を含む
取締役会構成員の女性比率を
約50%にする^(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。

就業までに掛かる 時間^(注)を半分にする



1/2 by FY2030

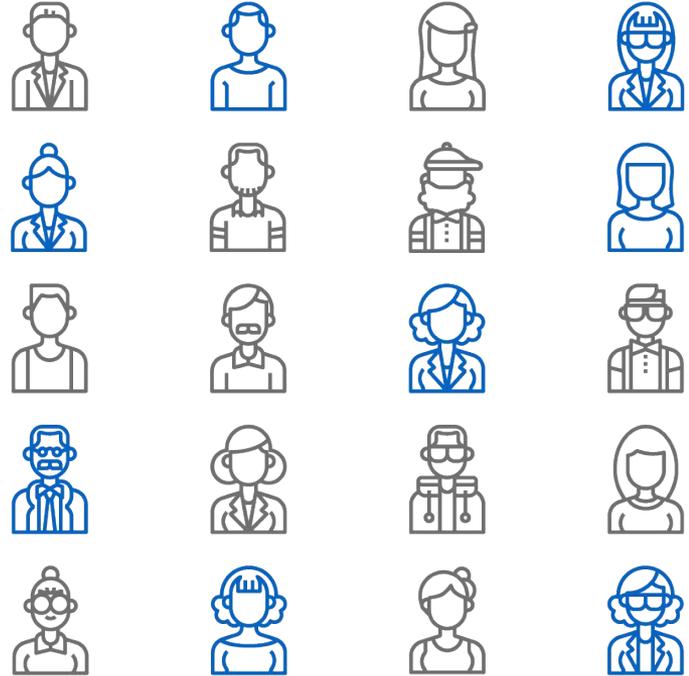


注: Indeedの求人プラットフォームで就業したユーザーが就職活動を始めた時点から、採用オファーを獲得するまでの期間を指します。本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数です。

時間短縮はなぜ重要か？

世界の人々の
約
40%

3カ月間収入がないと
貧困に陥ってしまう^(注)



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



約15週間^(注)



検索



クリック



応募



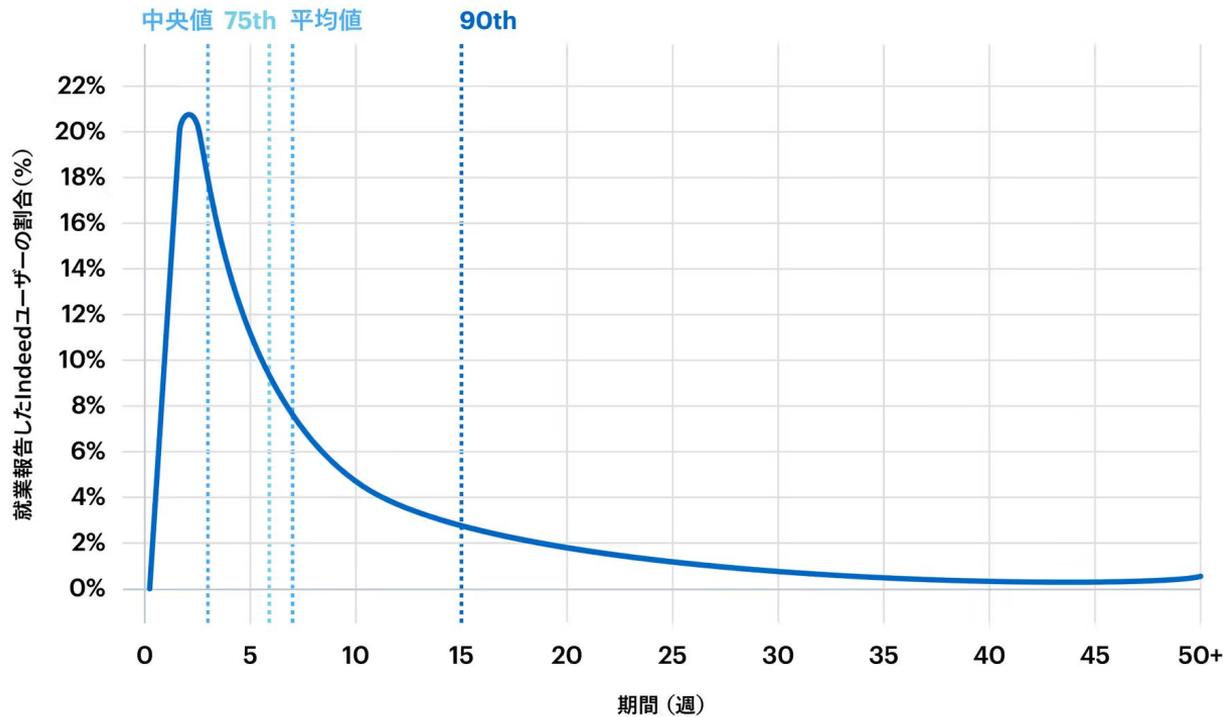
面接



採用

注: 2022年3月31日時点の基準値です。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、その90%が採用オファーを獲得するまでの期間です。2021年9月から2022年3月までの間に就業が確認できたデータから、統計上有効な数値として90%のユーザーが就業するまでに掛かった期間を集計しています。

Indeedで就業したユーザーの求職活動期間（2021年度）



注1: 2022年3月31日時点の基準値。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、その90%が採用オファーを獲得するまでの期間。2021年9月から2022年3月までの間に就業が確認できたデータから、統計上有効な数値として90%のユーザーが就業するまでに掛かった期間を集計。

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

障壁に直面する

約**3,000万人**の就業を支援^(注1)

by FY2030

テクノロジーやパートナーシップを通じて
インクルーシブな採用を実現

人種 & 民族



障がい者



年齢

犯罪歴^(注2)

注1: 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に向けた取組みを行います。

注2: 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)です。しかし、出所後2カ月以内に最低賃金を上回る仕事に就くことができた場合、再犯率が大幅に減少することが分かっています(出典 The Urban Institute)。

注3: 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。

女性比率^(注1)

約50% by FY2030



女性比率

- 2021年4月1日時点
- 2022年4月1日時点

上級管理職^(注2)

- 2021年7月1日時点
- 2022年7月1日時点

取締役会^(注3)

ジェンダーパリティ

50%

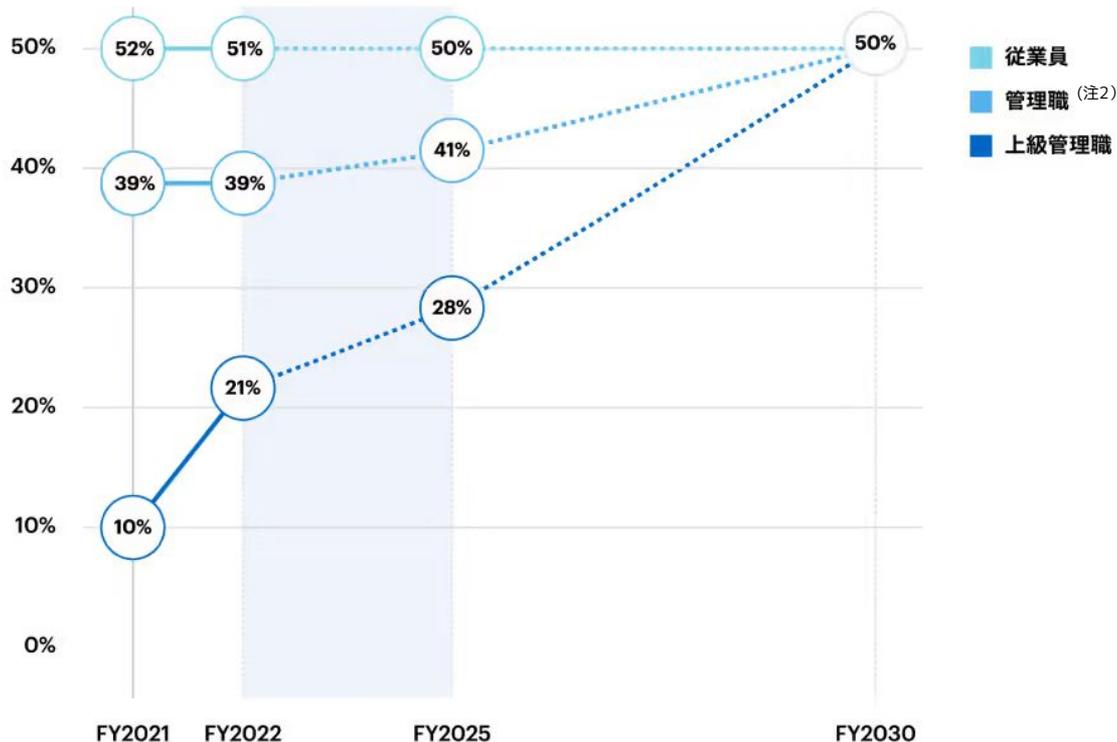
注1: 取締役会構成員・上級管理職・管理職・従業員の女性比率です。上級管理職は、当社及びメディア&ソリューションSBUにおいては執行役員/専門役員、HRテクノロジーSBUと人材派遣SBUにおいては主要子会社社長・重要機能トップを指します。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全SBU統括会社及び各SBU配下の主要会社について集計しています。管理職は、部下を持つ全ての管理職を指します。取締役会構成員は、取締役及び監査役の合計です。

注2: 上級管理職の女性比率は、2021年と2022年4月1日時点。

注3: 取締役会の女性比率は、2021年と2022年の7月1日時点。

注4: 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。

2030年度へのマイルストーンとして3カ年目標^(注1)を設定



注1: 女性比率に関する3カ年目標は、2022年4月1日時点から2025年4月1日時点までの実績を対象とします。

注2: 管理職は、部下を持つ全ての管理職を指します。

注3: 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。

2021年度の事業活動における 温室効果ガス排出量のカーボン ニュートラルを達成見込み^(注1)



注1: 事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(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。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。温室効果ガス測定後、2022年11月までに排出量に対する第三者認証を取得し、その後オフセットを行い、2021年度の温室効果ガスに対するカーボンニュートラルを達成する予定です。

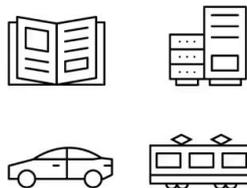
注2: 本ページに記載の年数は、その年の4月1日に開始し、翌年3月31日に終了する当社の会計年度を意味します。また本ページに記載の数値は、すべて概数です。

2030年度までに、
バリューチェーン全体^(注1)の
カーボンニュートラル達成を
目指し、3カ年の削減目標^(注2)を設定

スコープ 1+2



スコープ 3



注1: 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2: 2022年度から2024年度の実績を対象とした、温室効果ガス排出削減目標です。

注3: 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。

ESG目標と役員報酬の 連動を強化

GHG排出削減と女性比率の向上については、
2022年度より、長期インセンティブ報酬^(注)の一部に
連動させることを取締役会において決定



注：長期インセンティブ BIP信託(株)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します。

Opportunities for Life.

Faster, simpler and
closer to you.

