

Recruit Holdings

ESG Fireside Chat

07.04.2023



当社webページよりライブ配信でご参加: 質疑応答

下記URL / QRコードより
Googleフォームにアクセスし、質問を送信してください

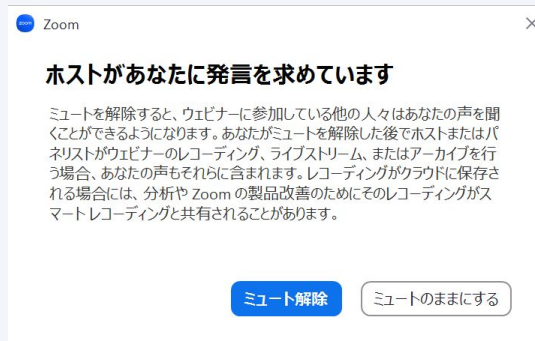


<https://forms.gle/izhuPrmiipWxzw1P9>

Zoomご参加者: 質疑応答

Q&A session (Japanese only, but interpretation is provided for viewers)

ご質問されたい方は「挙手」を押下してください
音声(=お手元のデバイスのマイク)を使用します



ご質問方法

- 司会者より「挙手ボタンを押してください」とお声がけいたします
- ご質問をされたい方は、デバイス画面下の「挙手」ボタンを押してください
- 複数のデバイスでログインされている場合は、どちらか片方のみで挙手してください

ご回答方法

- 司会者が順番にお名前をお呼びします
- 指名された方はデバイスの画面に「ミュート解除」が表示されますのでタップしてください
- 司会者が「では、お話しください」とお声がけしましたら質問をお願いします
- ご質問はお一人様、2問までとさせていただきます

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

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)

S Social ソーシャルインパクト

2030年度までに

- 就業までに掛かる時間を半分に短縮する^(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)

S Social 人材

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

G Governance コーポレートガバナンス

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

(注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を指します。

(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。2030年度に向けて、今後新たに発生する雇用市場の障壁に対して、その低減に向けた取組みを追加する可能性があります。

(注5) 上級管理職は、当社及びマッチング &ソリューション事業においては執行役員 / 専門役員、HRテクノロジー事業と人材派遣事業においては主要子会社社長 / 重要機能トップを指します。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全事業統括会社及び各事業配下の主要会社について集計しています。管理職は、部下を持つすべての管理職を指します。

(注6) 取締役会構成員は、取締役及び監査役の合計です。

事業活動における カーボンニュートラルを達成

(注)



(注) 事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(自社が管理・所有するオフィスにて直接排出される温室効果ガス)、スコープ2(自社が管理・所有するオフィスにて購入した電力・熱・蒸気エネルギー等の使用を通して間接的に排出される温室効果ガス)の合計。GHG排出量の測定、排出量に対する第三者認証の取得、更に残存する排出量に対してオフセットを行った上で、カーボンニュートラルの達成を目指します。

温室効果ガス削減目標がSBTiの認定を取得^(注1)



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

(注1) The Science Based Targets initiative (SBTi)は、企業が設定するGHG削減の目標値を、地球温暖化を産業革命前の温度レベルと比較して1.5°C以内に維持するために必要な削減のレベルと一致させることを前提に設定することを求めています。これに対し、当社グループの温室効果ガス(GHG: Greenhouse Gas)削減目標は、科学的な根拠に基づいた「1.5°Cに抑える目標」であるとして、SBTiより認定を取得しました。

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。

2030年度までに、就業までに掛かる時間^(注1)を半分にする

Get closer to the hire



検索



クリック



応募



面接



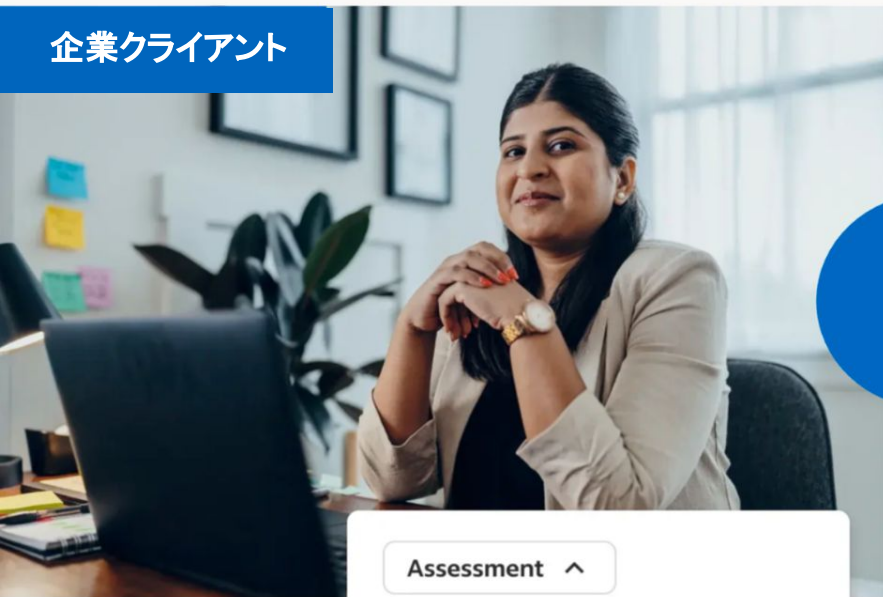
採用

(注1) Indeedの求人プラットフォームで就業したユーザーが就職活動を始めた時点から、採用オファーを獲得するまでの期間を指します。

(注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。

Indeedアセスメントによって採用までの時間が16%短縮^(注)

企業クライアント



Assessment ^

Languages: English, Spanish

Data management

求職者



Jan Kowalski

Overall assessment

Education

Languages

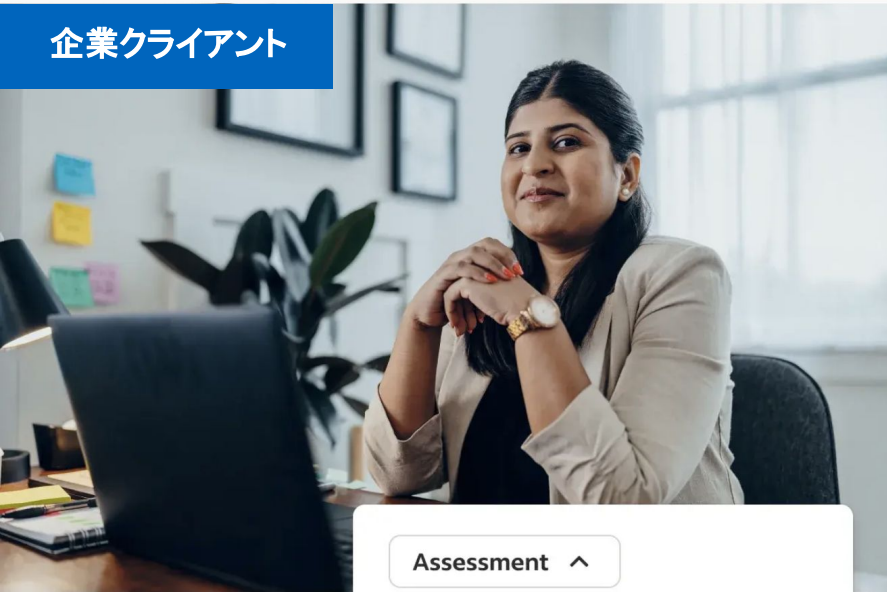
Skill: Data management

Invite to interview



(注) Indeed上における求人掲載が(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対し、雇用主がIndeedで採用するまでの日数に、Indeed上でスキルテスト(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りました。採用までの時間は、求人がIndeedに掲載された日から、雇用主がIndeedで候補者を採用したという理由で求人が終了した日までの差として定義しています。

企業クライアント



Assessment ^

Languages: English, Spanish

Data management

16%

速く
採用が可能に

(注) Indeed上における求人掲載が(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対し、雇用主がIndeedで採用するまでの日数に、Indeed上でスキルテスト(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りました。採用までの時間は、求人がIndeedに掲載された日から、雇用主がIndeedで候補者を採用したという理由で求人が終了した日までの差として定義しています。



障壁に直面する

約 **3,000** 万人の
就業を支援 (注1)

by FY2030

(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。2030年度に向けて、今後新たに発生する雇用市場の障壁に対して、その低減に向けた取組みを追加する可能性があります。

(注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。

フォーカスする5つの障壁



学歴



犯罪歴(注3)



障がい者



軍隊経験(注4)



テクノロジー・
交通手段へのアクセス(注5)

(注3) 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。

(注4) 2016年に行われた米国商工会議所財団の調査では、退役軍人の53%が退役後4か月以上にわたって、失業していることが分かっています。実際、当社の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見受けられています。

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

世界中で共通の障壁になっている「学歴」



学歴

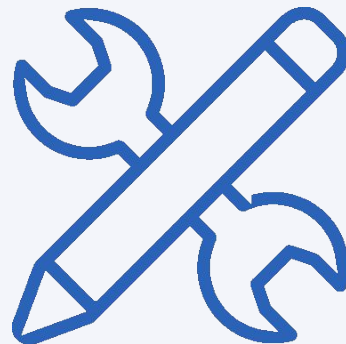


スキルや能力

世界中で共通の障壁になっている「学歴」

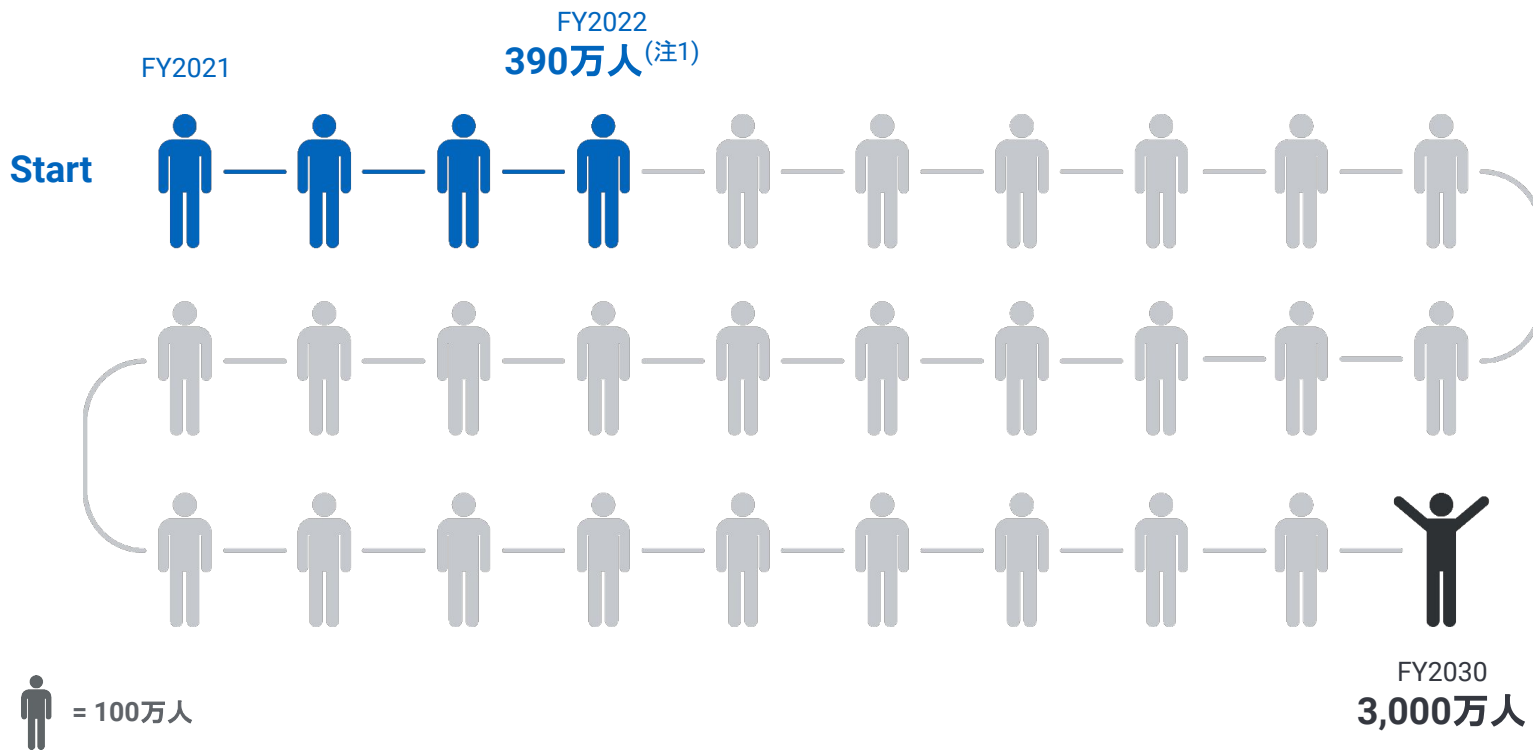


学歴



スキルや能力

障壁に直面する求職者390万人の採用を実現



(注1) 2021年5月1日から2023年3月31日までの間に、採用シグナルの測定を通して、世界中の求職者及び雇用主からIndeed上で報告された就業データに基づいています。学歴、犯罪歴、軍隊経験、障がいの有無、または求職活動のために必要なパソコンやインターネット等を持っていないという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。



取締役会の多様性^(注2)

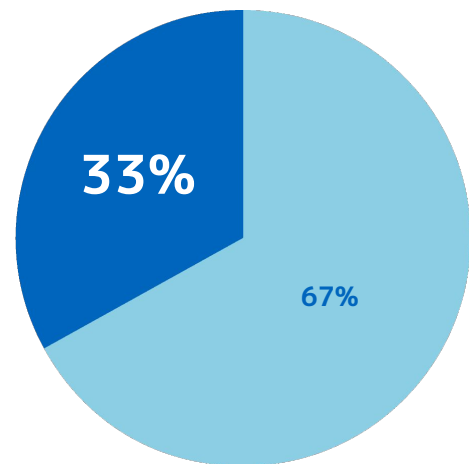
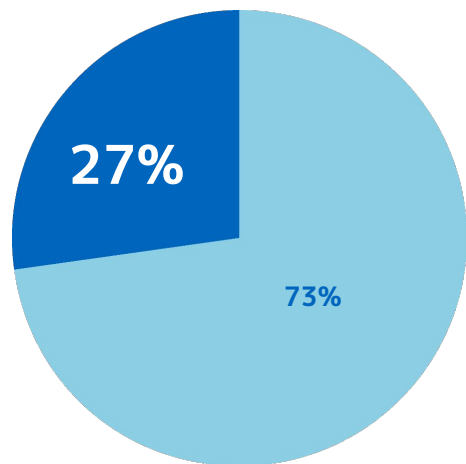
ジェンダー

● 女性

● 男性

2022年7月

2023年7月



女性比率^(注1)
約 **50%**
by FY2030

(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、当社及びマッチング&ソリューション事業においては執行役員/専門役員、HRテクノロジー事業と人材派遣事業においては主要子会社社長・重要機能トップを指します。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全事業統括会社及び各事業配下の主要会社について集計しています。管理職は、部下を持つすべての管理職を指します。取締役会構成員は、取締役及び監査役の合計です。

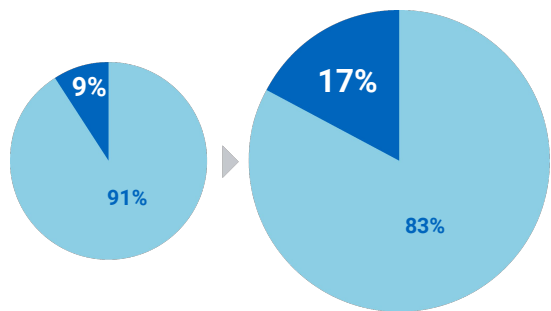
(注2) 取締役会の女性比率は、2022年と2023年の7月1日時点。2023年6月開催予定の定時株主総会の選任議案が承認されれば、約33%となります。

(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。

ジェンダー以外の多様性も向上

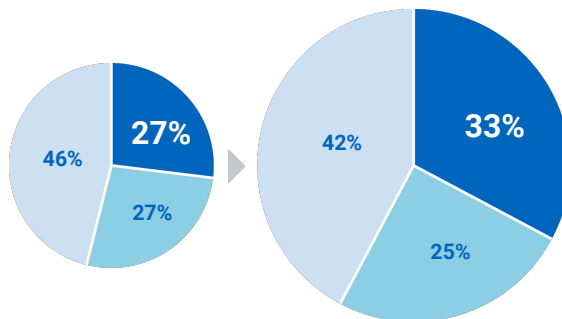
国籍

● その他 ● 日本



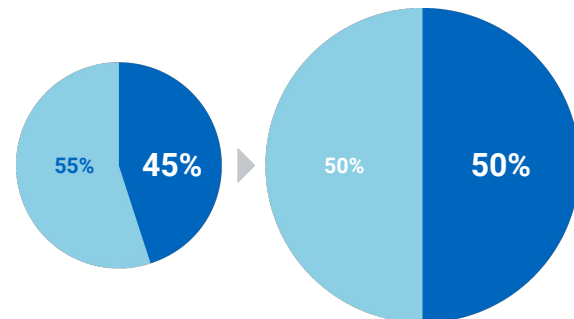
年齢

● 40代以下 ● 50代 ● 60代以上



独立性

● 独立 ● 非独立





障壁に直面する

約 **3,000** 万人の
就業を支援 (注1)

by FY2030

(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。2030年度に向けて、今後新たに発生する雇用市場の障壁に対して、その低減に向けた取組みを追加する可能性があります。

(注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。

フォーカスする5つの障壁



学歴



犯罪歴(注3)



障がい者



軍隊経験(注4)



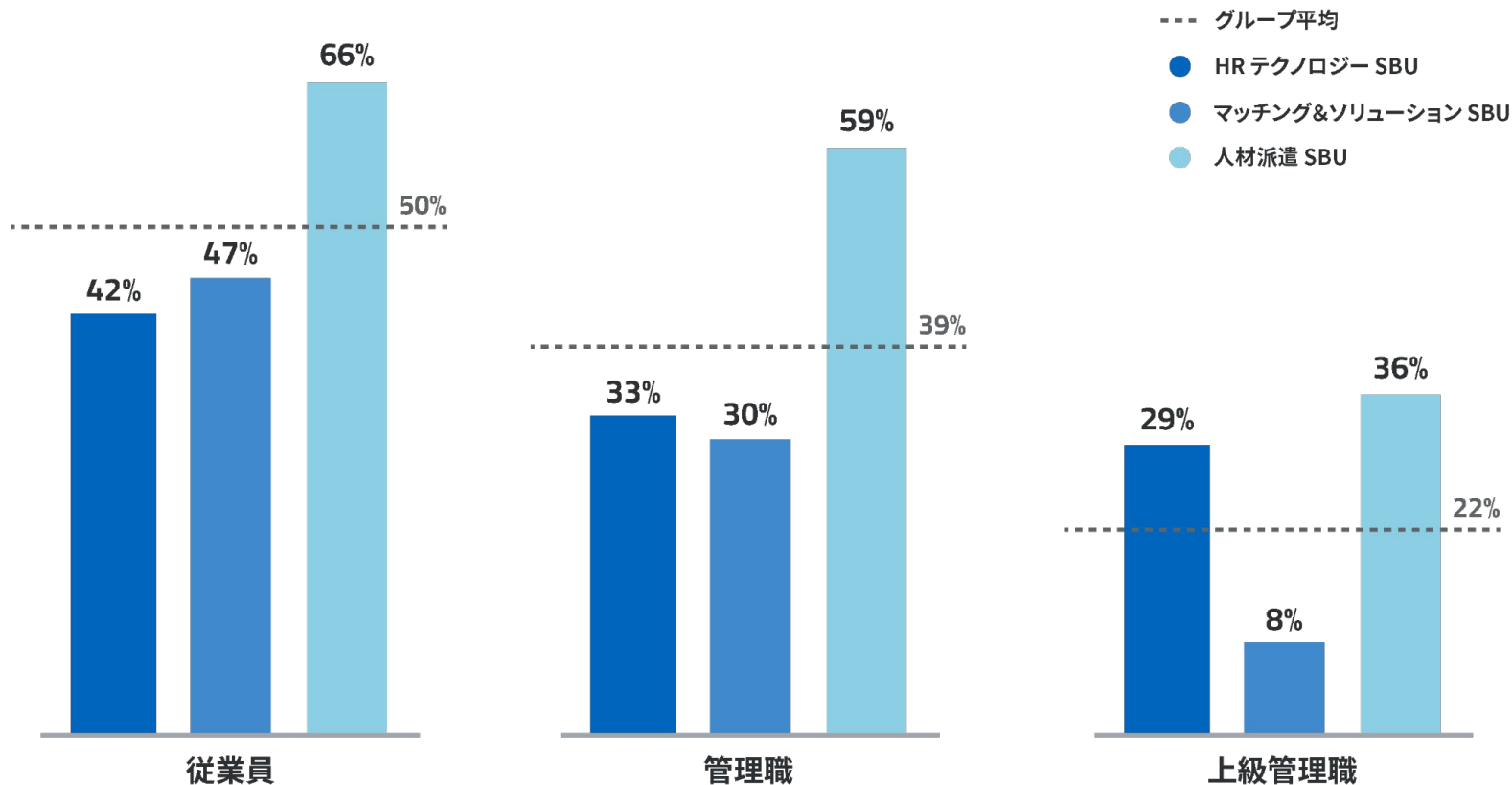
テクノロジー・
交通手段へのアクセス(注5)

(注3) 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。

(注4) 2016年に行われた米国商工会議所財団の調査では、退役軍人の53%が退役後4か月以上にわたって、失業していることが分かっています。実際、当社の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見受けられています。

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

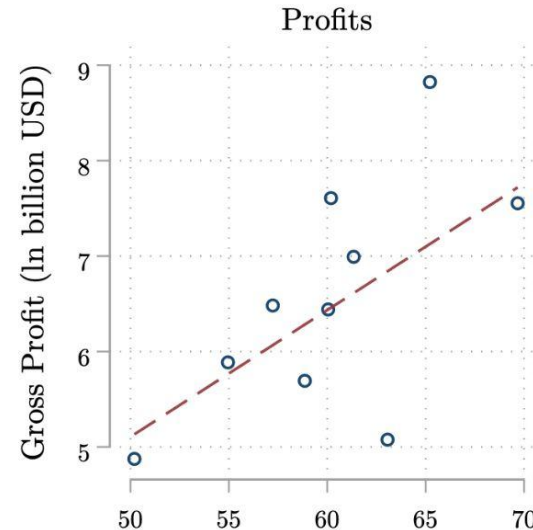
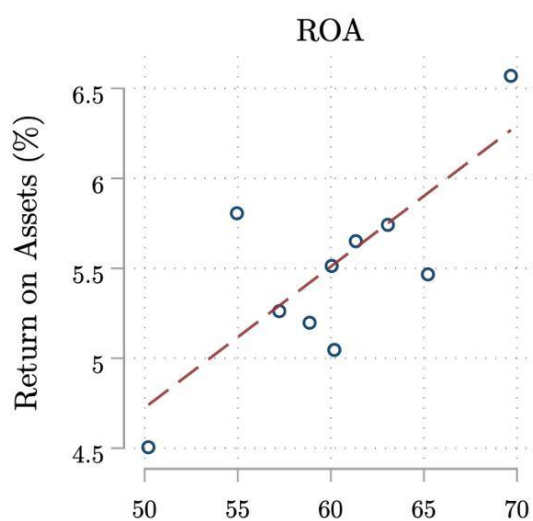
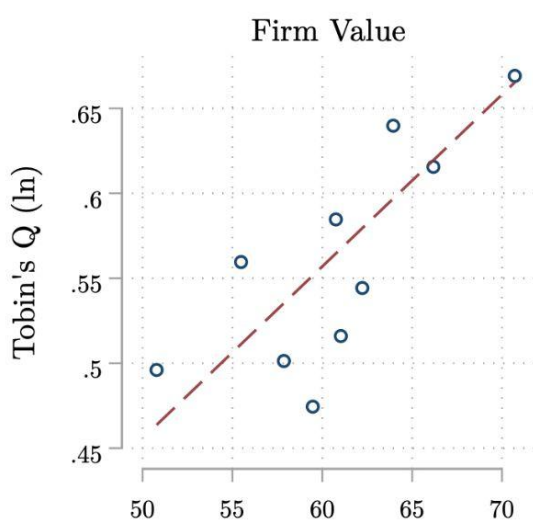
事業セグメントごとの女性管理職比率(注1,2)



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

(注2) 2023年4月時点

Indeed Work Wellbeing Scoreと企業業績の関係^(注1)



Company Wellbeing Index

(注1) :Indeedで測定される企業のウェルビーイングと企業業績との関連を、企業規模、レビュー数、ラグ資産、資本集約度、産業・年固定効果で調整した散布図です。サンプルは732社。年次データを用いたプールされたクロスセクション回帰。

Indeed Work Wellbeing Score上位100企業の株価変動(注1)



(注1) From De Neve, J-E., Kaats, M., and Ward, G. (2023) Employee Wellbeing and Firm Performance. University of Oxford Wellbeing Research Centre Working Paper 2304. Prepared for Indeed.

ESGの取り組み: 当社WebサイトやSNSよりご覧いただけます

【Webサイト／サステナビリティ Topページ】

本日報告したESGの取り組みについてより詳細な情報を掲載しています。



【LinkedInアカウント】

当社グループの最新ニュースを配信しています。



Recruit Holdings Co., Ltd.

*英語のみ

お問い合わせ先

メディアの皆さま

電話: 03-6680-2124

メール: press_rhc@r.recruit.co.jp

投資家の皆さま

電話: 03-3511-6383

メール: recruit_hd_ir@r.recruit.co.jp

Contact us

Media

Phone: 03-6680-2124

Email: press_rhc@r.recruit.co.jp

Investors

Phone: 03-3511-6383

Email: recruit_hd_ir@r.recruit.co.jp