2014年6月16日

株式会社リクルートホールディングス

リクルートグループの女性管理職比率を発表

-グループ全体は19.0%、グループ内最高比率のリクルートスタッフィングは39.5%-

株式会社リクルートホールディングス（本社：東京都千代田区、代表取締役社長 兼 CEO：峰岸真澄）は、リクルートグループ国内主要11社（※）の2014年4月1日現在の女性管理職任用実績を発表いたします。

※リクルートキャリア、リクルートジョブズ、スタッフサービス・ホールディングス、リクルートスタッフィング、リクルート住まいカンパニー、リクルートマーケティングパートナーズ、リクルートライフスタイル、リクルートコミュニケーションズ、リクルートアドミニストレーション、リクルートテクノロジーズ、リクルートホールディングス

■グループ全体の女性管理職比率が19.0%へ

昨年から公開している国内主要11社の女性管理職比率を本年も発表いたします。リクルートスタッフィングおよびリクルートアドミニストレーションでは30%を超えています。

グループ全体および国内主要11社の女性管理職比率（2014年4月1日現在）

リクルートキャリア	18.9%
リクルートジョブズ	13.0%
スタッフサービス・ホールディングス	11.5%
リクルートスタッフィング	39.5%
リクルート住まいカンパニー	17.4%
リクルートマーケティングパートナーズ	22.7%

リクルートライフスタイル	21.7%
リクルートコミュニケーションズ	26.3%
リクルートアドミニストレーション	35.3%
リクルートテクノロジーズ	6.0%
リクルートホールディングス	18.1%

リクルートグループ：19.0%

【参考】管理的職業における女性割合　11.2%
（出典：総務省「労働力調査2013年」）

■女性執行役員相当比率の目標値および実績値※1

リクルートグループでは2015年4月までに国内主要企業において、経営の意思決定に関与（執行役員あるいは同等の権限を保有）している女性の比率を10%以上にすることを目標にしています。2014 年は10名、8.7%の結果となりました。

2012年 10月実績	2013年 4月実績	2014年 4月実績
5名 5.3%	9名 9.1%	10名 8.7%　※2

※1　従来の執行役員に加え、執行役員と同等の権限を有する役職も対象としたため、2012年および2013年の実績数値が変更

※2　IT化に対応した戦略推進のための組織変更等により関連ポストが増えたため、比率は低下しているが、対象となる女性人数は増加

■グループ各社のダイバーシティの取組み

リクルートグループでは各社それぞれの施策に取組んでいます。以下、昨年度の取組みを一部ご紹介します。

リクルートスタッフィング「スマートワーク」

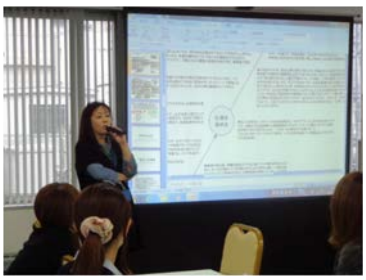
2013年1月に、生産性の向上を目的に、「スマートワークプロジェクト」が発足。スマートワークを通じて、 進化する組織と豊かな生活を実現することで、 仕事と人生の好循環を生み出すことを目指し、1.従業員の意識改革、2.風土醸成・ 働き方見直し 、3.仕組み化 の三本柱で活動を推進。その結果、生産性の向上だけでなく、生産性向上に関する意識や、両立に関する不安も改善。今年度は、更に「時間あたり生産性」「個の成長」「サービスレベルの均質向上」「個の能力を引出す風土醸成」など、より内容の濃い取組みを実施し、一定の投下時間から産み出せる「付加価値」の最大化を目指します。具体的には、(1)全社一律の年間労働時間目標を設定し、全社通期表彰とも連接(2)モニタリング、情報発信・ナレッジ共有の強化(3)「進化型スマワクユニット（以下、進化U）」を8つ選抜し、進化U間で真の進化を追究するためのディスカッションを展開し、取組んでいきます。

【本件に関するお問い合わせ先】
https://www.recruit.jp/support/form/

リクルートマーケティングパートナーズ「女性活躍推進プログラム」

2013年10月より女性社員の一部を対象にキャリアデザイン研修「女性活躍推進プログラム」を実施。約4ヶ月間、4回のセッションを通じ、社外で活躍する女性先輩社員の講話や自身のキャリアの振り返りによって、キャリアイメージを高めていきました。最終回は、3年後のなりたい姿やそれを支える魔法のことばを写真やコメント、イメージで表現した「未来ボード」を作成。参加者からは「今後のキャリアに対する不安がなくなりました。キャリアの可能性は格段に広がり、自分の今後が楽しみになりました」と前向きなコメントが多数寄せられました。

リクルートライフスタイル「女子塾（若手・オトナ）」「ダイバーシティ2.0」



仕事と家庭の両立不安に直面する20代後半から30代前半の若手層と管理職を中心としたベテラン層に対して、スキル向上・スタンス醸成を目的とした「女子塾（若手・オトナ）」を開催。ロジカルシンキング、ファシリテーション等のスキルの習得をしながら、女性がより活き活きと活躍するために必要な環境づくりや施策をグループワークで検討。最終的には経営陣に対して施策の提案を行いました。提案は今期「ダイバーシティ2.0」としてプロジェクト化し、女性だけに限らず、働き方そのものの変革や制度改定を通じて、生産性を向上させていく取組みにつながっています。

その他の各社の取組みは下記CSRノートでご欄いただけます。
http://www.recruit.jp/csr/labor_practices/diversity.html

【参考】

■グループ全体でのダイバーシティの取組み

リクルートグループではグループ全体での取組みも引き続き行っています。

Career Cafe 28

（1）女性リーダー研修

経営幹部候補の女性社員を対象に「自分が成し遂げたいこと」を言語化することで、経営者としての意識を持ってもらうことを目的としています。約半年間のビジョン研修を実施しています。2013年度は約20名、2014年度は約30名の女性社員が参加しています。

（2）「Career Cafe 28」

ライフイベントの節目を迎えていく28歳のタイミングで、自らの強みや今後のキャリアを考えるきっかけとなることを目的とし、28歳になる女性社員を対象に、キャリア面談およびキャリアイベント「Career Cafe 28」を実施しています。先輩女性社員との1時間半の面談やワーキングマザー管理職とのセッションを終えた参加者からは「将来のキャリアに対する不安が相談できた」「ロールモデルと出会えた」といった声が寄せられ、自身のキャリアを前向きに考えるきっかけとなっています。
今年も7月に開催予定です。

リクルートホールディングスではこれからも、働く、学ぶ、住む、結婚、育児、旅、車、趣味や暮らし情報など、さまざまな場面でユーザーが新しい発見・機会創出できるサービスを提供し、一人ひとりにあった「まだ、ここにない、出会い。」を届けることを目指していきます。