

2016年3月4日

株式会社 リクルート ホールディングス

『2016 J-Win ダイバーシティ・アワード』 株式会社リクルートホールディングスが「企業賞 準大賞」および 「個人賞 経営者アワード」を受賞

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、平成28年3月4日(金)、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク(略称：NPO法人J-Win)が主催する『2016 J-Win ダイバーシティ・アワード』において、「企業賞 準大賞」を受賞しました。また、代表取締役社長 兼 CEOの峰岸真澄が「個人賞 経営者アワード」を受賞しました。

『J-Win ダイバーシティアワード』とは、企業におけるダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I推進)を加速することを目的として、D&I推進に取り組む先進企業を表彰するものです。

リクルートグループでは経営理念の実現のため、ダイバーシティ推進を企業競争力を高める経営戦略のひとつと位置づけ、2006年から継続的に取り組んでいます。2015年度は、女性の意識改革・マネジメント・働き方変革の3つをテーマに、トップコミットメントのもと、グループ全体でD&Iを推進する体制を強化してきました。特に、女性部下を持つ管理職向け研修を初めて実施するなどマネジメント層への取組みと、一部企業における全従業員を対象としたリモートワークの導入といった働き方変革への取組みが、D&Iをさらに進展させるとして評価されました。なお、企業賞の受賞は、2013年の「準大賞」、2008年および2014年の「大賞」に続き今回が4度目になります。

また、今回初めての受賞となった「個人賞 経営者アワード」は、

- トップ自らがダイバーシティは企業フィロソフィーそのものであるとして企業経営に盛り込み、リクルートグループ各社の自律的な推進を牽引している点
 - 女性経営者候補育成プログラムを自ら指導するとともに、女性が活躍する社会の実現のために働き方の変革に本格的に取り組み始めている点
- が、変化する時代を先取りした挑戦を、強いリーダーシップのもと行っているとして評価されたものです。

リクルートグループは、今後も女性活躍にとどまらないD&Iを進めるとともに、経営理念の実現に向けて、社会からの期待に応えることができる企業グループを目指して参ります。

J-Win ダイバーシティ・アワードについて

「J-Win ダイバーシティアワード」とは、企業におけるダイバーシティ&インクルージョン(D&I推進)を加速することを目的として、D&I推進に取り組む先進企業を表彰するもので、今回が9回目の開催となります。企業賞と個人賞部門に分かれ、「個人賞 経営者アワード」は、D&Iを経営戦略として位置づけ、全社に展開し、それをビジネスの基盤とすることで組織を改革し、継続した取組みによりD&Iの実現に貢献した経営者に贈られます。



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、ここにはない、出会い。」を届けることを目指していきます。

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

<参考> リクルートグループのダイバーシティ推進活動

2006年に人事部内にダイバーシティ推進グループを発足し、各種取り組みを開始しました。

<取り組みテーマ>

2006年 STEP① 長時間労働改善	・トライアルカンパニーによる推進事例づくり ・長時間労働風土改善(全社キャンペーン)
2008年 STEP② ワーキングマザー 両立支援	・事業所内保育所「And's(アンズ)」設置 ・在宅勤務制度 ・ベビーシッター法人契約
2010年 STEP③ 女性の活躍支援	・女性経営者候補育成プログラム ・28歳女性社員キャリア面談/イベント
2013年 STEP④ さらなる活躍支援 (役員任用)	・任用目標の設定/実績公開 ・グループ各社の自律的なダイバーシティ推進支援
2015年 STEP⑤ 男女問わず 柔軟な働き方の支援	・本格的なワークスタイルイノベーションに着手

女性経営者育成プログラム



Career Cafe 28



<参考> 2015年度の主な取り組み

2015年度は、従来から取り組んでいる女性の意識改革に加えて、マネジメント・働き方変革をダイバーシティ推進の3つのテーマと置き、各種施策を実施してきました。

1. マネジメント層への取り組み

■ Career Cafe 28 BOSS

女性メンバーを持つ管理職を対象とした、女性活躍推進の意義や早期育成の必要性、気を付けるべきコミュニケーション手法を学ぶ研修。

2. 働き方変革への取り組み

■ リモートワークの本格導入

リクルートホールディングス、リクルートアドミニストレーション、リクルートマーケティングパートナーズにおいて、育児や介護などの制約がある社員に限定しないリモートワークを全社に導入。

3. 女性の意識改革への取り組み

■ 女性経営者育成プログラム

経営幹部候補の女性社員を対象としたビジョン研修。2013年度より実施。

■ Career Cafe 28

28歳前後の若手女性社員を対象としたキャリアイベント。2012年度より実施。

