

Recruit Holdings

インパクト投資に関する勉強会

09. 12. 2022

株式会社リクルートホールディングス
サステナビリティトランスフォーメーション部
西村 優子



西村 優子

Yuko Nishimura

株式会社リクルートホールディングス

- サステナビリティトランスフォーメーション部 部長
- 人事統括部 部長
- IR部 ESGコミュニケーション

1997-2004 株式会社リクルート、人事

2005-2011 学び事業部 ケイコとマナブ

- 事業企画・商品企画、事業人事、営業マネジャー等の事業マネジメント

2011-2013 公益社団法人 経済同友会 政策マネジャー（出向）

- 雇用人材委員会、グローバル人材部会、経営諮問委員会等を担当。政策提言や報告書の作成、関係省庁やステークホルダーとのリレーションを担当

2014-2015 株式会社リクルートホールディングス 中長期戦略室

- 海外大学と協働して当社経営ナレッジを抽出しビジネスケース化、リクルートグループのグローバル化に向けた人材育成を担当

2016- 人事統括部

- コーポレートガバナンス&グループ組織設計、サクセション全般

2021,4- サステナビリティトランスフォーメーション部

2021,10- IR部 ESGコミュニケーション

Today's items

1. なぜ、インパクト目標を定めたのか？
2. なぜ、2つのインパクト目標なのか？
3. 目標を定めた後、どのような変化が起きたか？

価値創造の60年の歴史

1960~



1960年に大学新聞専門の広告代理店として創業。その2年後、大学生への求人情報のみを集めた「企業への招待」を発行し、個人と企業をつなぐビジネスモデル「リボンモデル」を確立。70年代には中途採用専門誌「就職情報」や住宅情報誌「月間住宅情報」などを創刊し、事業の幅を広げていきました。

1980~



より多くの社会の「不」を解決するために、進学、住宅、中古車、結婚、旅行、飲食、美容など時代のニーズに合わせてさまざまな領域で情報誌を創刊しました。また、80年代のスーパーコンピュータの研究等を経て、90年代には情報誌からインターネットへの転換を進め、利用者のさらなる利便性を追及しました。

2000~



サービスを情報誌から単にウェブへと転換するだけに留まらず、当時の社会常識を変えたオンライン予約管理システムを開発するなど、情報のデジタル化を通じた圧倒的な利便性を提供。また2000年代からはグローバル市場への事業展開も推進し始めました。

2010~



米・欧などの人材派遣会社やHRテック企業 Indeed、Glassdoorの買収により、グローバルに急成長。日本ではSaaS（Software as a Service）ソリューションによる業務・経営支援にも注力。人々がより速くシンプルに最適な選択肢に出会える機会の創出を目指し、60か国以上で事業を展開しています。

リクルートグループの概要



売上収益

約2.87兆円

連結業績

FY2021

調整後EBITDA

約5,118億円



事業展開

サービス展開国

約60カ国以上

従業員数

5.2万人



HRテクノロジー SBU

indeed 月間UU数

2.5億人以上

Glassdoor口コミ掲載数

1億件以上



人材派遣
SBU



売上収益規模

世界第4位

*From "2020 Largest Global Staffing Firms"
report by SIA



マッチング &
ソリューション SBU



Airペイ アカウント数

30.4万

Airワーク採用管理
アカウント数

38.0万

アカ

*Airペイ:2022年6月末時点
*Airワーク:2022年3月末時点



Source : [ABC NEWS](#) / [esri](#)



01

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

02

Help Businesses Work Smarter

SaaSソリューションによる
日本国内企業クライアントの業績
及び生産性向上

03

Prosper Together

ステークホルダーとの共栄
を通じた持続的な成長

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。

Keys to our ESG Journey

1

事業の真ん中で定める
Aligned to what our company does best

2

計測可能な目標と時間軸を定める
Defined timeframe with clear goals

3

自ら定める
Should come from “within”

1. なぜ、インパクト目標を定めたのか？

2. なぜ、2つのインパクト目標なのか？

3. 目標を定めた後、どのような変化が起きたか？

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)



就業までに掛かる 時間^(注)を半分ににする



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。



約15週間^(注)



検索



クリック



応募

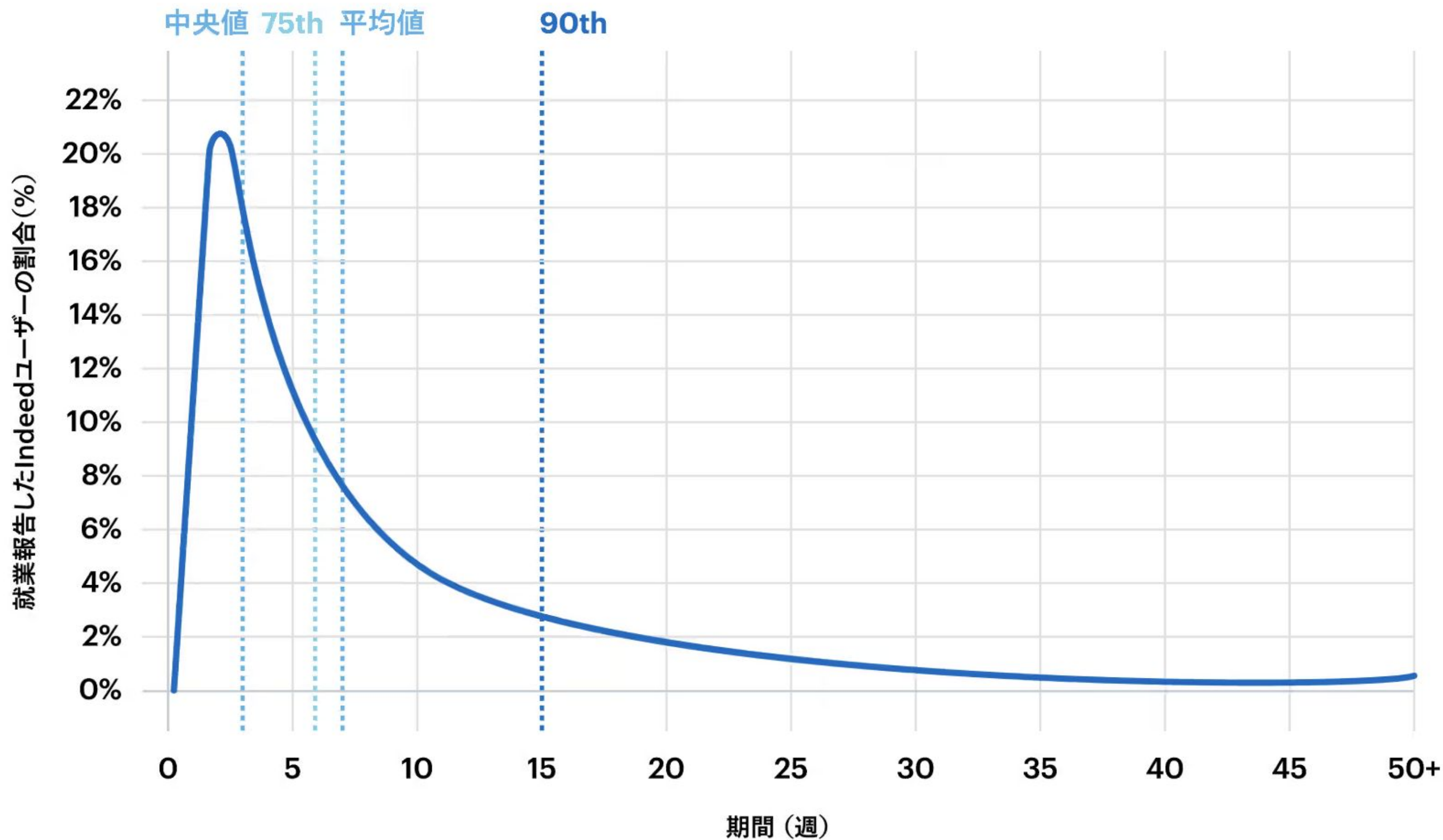


面接



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。



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り組みを行います。

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。

1. なぜ、インパクト目標を定めたのか？

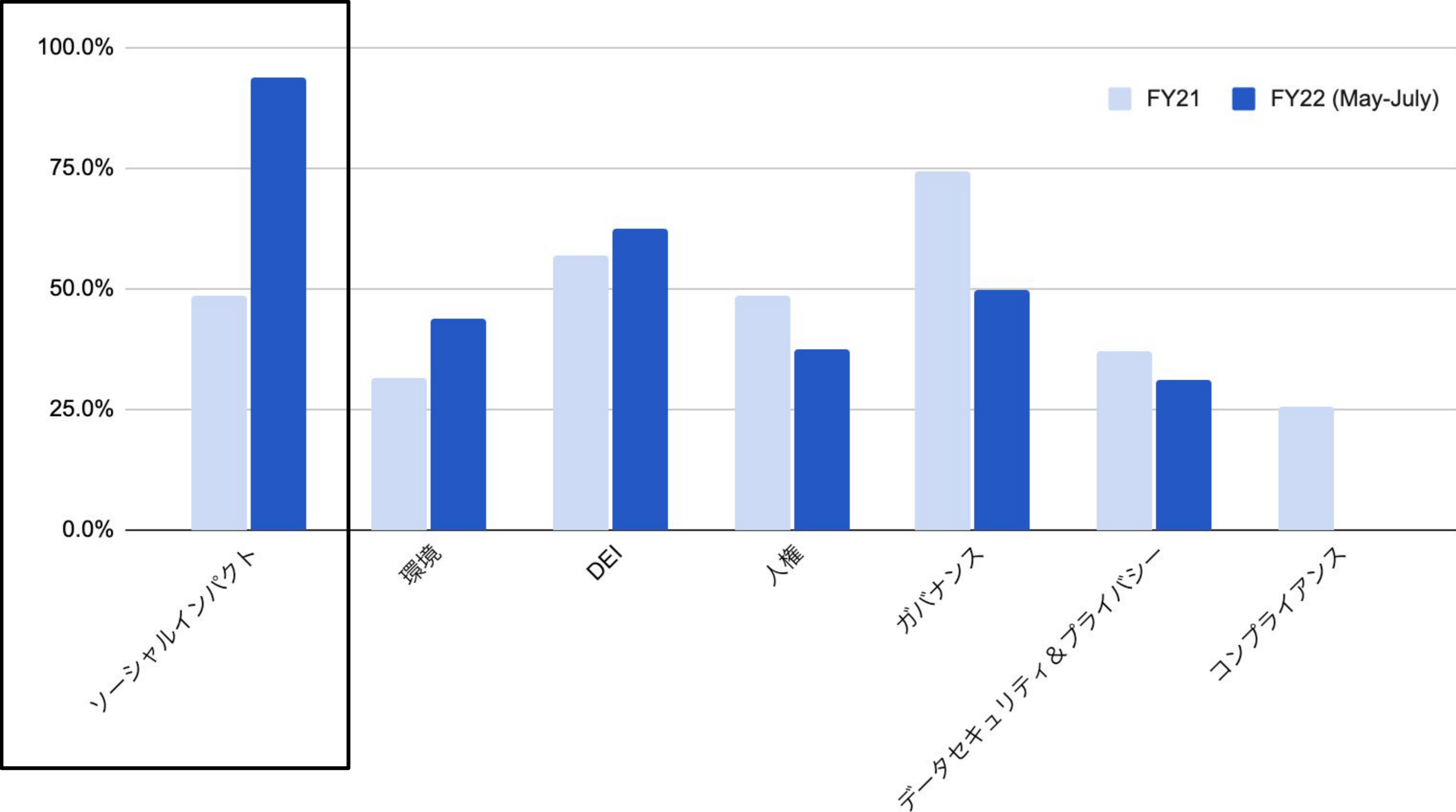
2. なぜ、2つのインパクト目標なのか？

3. 目標を定めた後、どのような変化が起きたか？

推進チーム



ESG対話テーマの変化



Prosper Together



Appendix

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

大切にする価値観

新しい価値の創造
Wow the World

世界中があっ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いい。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。

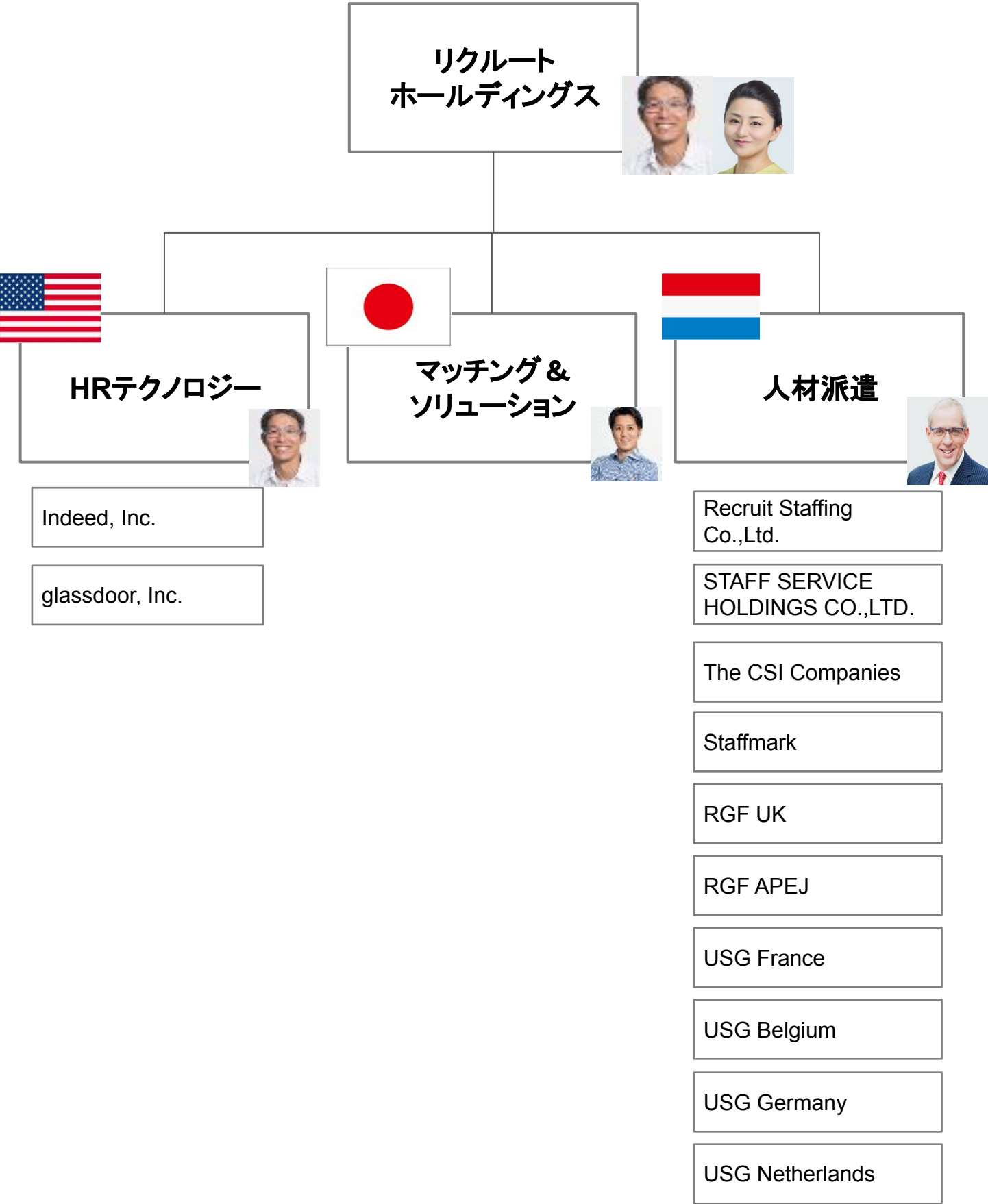
個の尊重
Bet on Passion

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
Prioritize Social Value

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、社会の不に向き合い、より良い未来に向けて行動しよう。

グループ組織構造



HRテクノロジーSBU

2012年に買収したIndeedと、2018年に買収したGlassdoorで構成され、60か国以上でサービスを展開しています。先進的なテクノロジーを活用したオンライン求人プラットフォームの運営や、人材ビジネスに関するソリューションの提供により、個人ユーザーの求職活動と中小企業を含む企業の採用活動をサポートしています。



マッチング＆ソリューションSBU

販促領域と人材領域の2つの事業領域で構成されています。販促領域では、住宅・美容・結婚・旅行・飲食などの多様な分野において、オンラインプラットフォームの運営などを通じた広告ビジネスを展開しています。人材領域では、個人ユーザーの求職活動と企業クライアントの採用活動を支援するメディアの運営と、人材紹介サービスなどを展開しています。また、両領域で企業クライアントの業務運営の効率化を支援するSaaS (Software as a Service) ソリューションを提供しています。



人材派遣SBU

日本の派遣領域ならびに、欧州、米国および豪州の海外派遣領域で構成され、事務職派遣、製造業務・軽作業の派遣ならびに各種専門職の派遣などの総合的な人材派遣サービス事業を世界各国で展開しています。変化し続ける世界の労働市場環境において、求職者と企業のニーズに合わせて柔軟かつ多様な働き方を提供することに貢献しています。



女性比率^(注1)

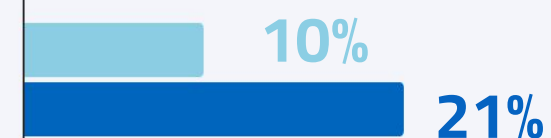
約**50%** by FY2030



女性比率

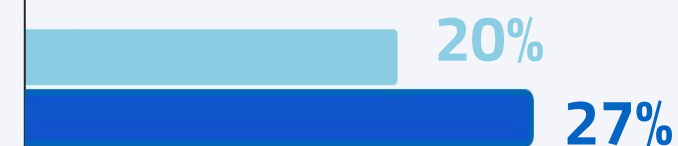
- 2021年4月1日時点
- 2022年4月1日時点

上級管理職^(注2)



- 2021年7月1日時点
- 2022年7月1日時点 (承認をもって)

取締役会^(注3)



ジェンダーパリティ

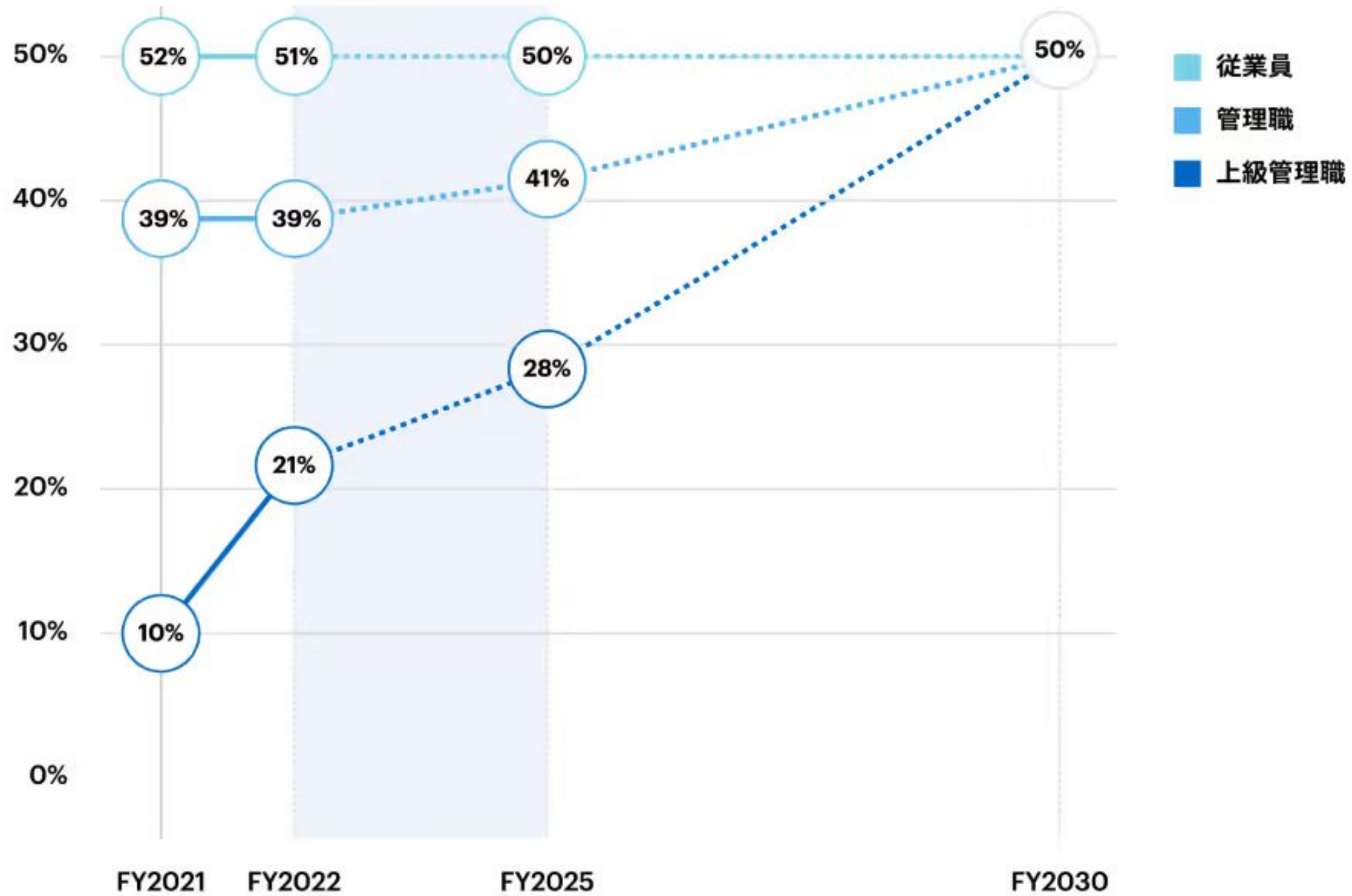
50%

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。2022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27%となります。

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。



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)

2030年度までに、バリュー
チェーン全体^(注2)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3)を設定



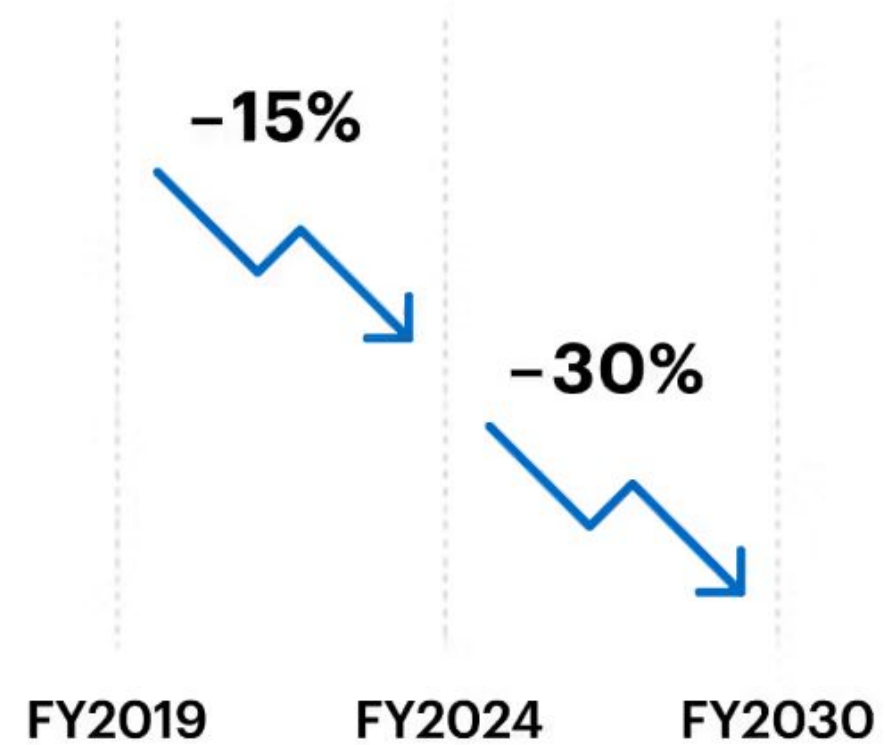
注1: 事業活動における温室効果ガス排出量は、スコープ1(オフィスにて直接排出される温室効果ガス)、スコープ2(オフィスにて間接的に排出される温室効果ガス)の合計です。カーボンニュートラルには、温室効果ガス排出量の削減に加え、残りの排出量のオフセットを含みます。温室効果ガス測定後、2022年11月までに排出量に対する第三者認証を取得し、その後オフセットを行い、2021年度の温室効果ガスに対するカーボンニュートラルを達成する予定です。

注2: 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: 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。

スコープ 1+2



スコープ 3

