

2021年5月17日

各 位

会社名 株式会社リクルートホールディングス
代表者名 代表取締役社長 兼 CEO 出木場 久征
(コード番号:6098 東証一部)
問合せ先 執行役員 荒井 淳一
(電話番号 03-6835-1111)

「サステナビリティへのコミットメント2030」に向けた2021年度の進捗について

株式会社リクルートホールディングス(以下、当社)は、ミッションである「まだ、ここにいる、出会い。より速く、シンプルに、もっと近くに。」の実現に向けて、持続可能な社会への貢献と当社の持続的な成長の両立を目指して「サステナビリティへのコミットメント」を取締役会で決議しました。

現在、長引く新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により、世界各国で社会的、経済的な格差拡大への懸念が高まっています。不確実性が高い世界で持続的な成長を目指すには、企業活動全体を通じて社会や地球環境にポジティブなインパクトを与え、健全なガバナンスのもとで全てのステークホルダーとの共存共栄を目指していく必要があると考えています。そこで当社グループでは、以下の通りESG(環境・社会・ガバナンス)について具体的な目標を設定し、取組みを加速していきます。

E (Environment 環境)

すべての企業活動は、あらゆる生命の生存基盤である地球環境が健全であって始めて成り立ちます。当社グループでは、気候変動対策として、温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。

当社グループのコミットメント

- 2021年度中に、当社グループの事業活動において、温室効果ガス排出量のカーボンニュートラルを目指す^(注1)
- 2030年度までに、当社グループの事業活動を含むバリューチェーン全体において、温室効果ガス排出量のカーボンニュートラルを目指す^(注1)

S (Social 社会)

当社グループが事業として携わる「仕事」は、人々にとって欠かせない生活基盤であるからこそ、この領域で事業を通じた社会インパクトを創出していきたいと考えています。

世界では、3カ月間収入が無い状態が続くと約40%の人々が貧困に陥ってしまうことが分かっています^(注2)。そこで、働きたいのに就業できない人を無くすことを目指して、求職者と仕事のマッチングを圧倒的に速くすることで失業期間の短縮に貢献します。

また、雇用市場にはマッチングの効率化だけではすぐに解決することが難しい、様々な就業への障壁が存在します。そこで、当社グループでは、テクノロジーとパートナーシップを活用してこの障壁を低減することで、あらゆる人々の就業機会を拡大し、その失業期間の短縮に貢献します。

社会へのコミットメント

- 2030年度までに、就業までに掛かる時間を2021年度比で半分に短縮することを目指す^(注3)
- 2021年度から2030年度までに、雇用市場にある障壁を低減することで、累計3,000万人の就業を支援する^(注4)

また、当社では、創業以来、多様な従業員一人ひとりの違いを大切にし、その好奇心から生まれるアイデアや情熱に投資することで新たな事業やサービスを生み出してきました。

従業員の価値創造への意欲を最大化することを改めて経営の重要テーマとし、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)に取り組みます。特に、ジェンダーについては当社グループ全体で目標を定め、取組みを加速します。

従業員へのコミットメント

- 2030年度までに、当社グループ全体における上級管理職・管理職・従業員それぞれにおける女性比率を約50%にすることを目指す^(注5)

G (Governance ガバナンス)

経営の透明性と健全性を向上し、経営の意思決定の質を上げるために、監査役を含む取締役会構成員の多様性を高めます。スキルや経験、バックグラウンドの多様性を高めることに加えて、特にジェンダーについては目標を定めて取組みます。

当社グループのコミットメント

- 2030年度までに、当社の取締役及び監査役全体の女性比率を約50%にすべく、定時株主総会の選任議案を上程することを目指す^(注6)

また当社では、上記のコミットメントに併せて、データセキュリティ・プライバシーへの対応強化、人権の尊重と企業倫理の徹底、従業員エンゲージメントの向上、を企業活動の重要な基盤として取り組んでいます。

ESGの推進においては、取締役 兼 常務執行役員 兼 COOの瀬名波 文野を責任者として、ステークホルダーの皆様との対話やサステナビリティ委員会等での議論を通じて取組みを進めていくとともに、取締役会において目標の進捗を確認し議論していきます。

本内容に関する詳細は、以下の当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://recruit-holdings.co.jp/sustainability/commitment.html>

(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。バリューチェーンにおける温室効果ガス排出量は、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)。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む。

(注2) 出典: OECD「How's Life? 2020」に基づく、OECD加盟28カ国の数値。

(注3) Indeedの求人広告プラットフォームにおいて、求職者が仕事に応募してから就業するまでの推定期間。入手できた対象データの平均値。

(注4) 現時点では、人種/民族、年齢、心身障がいの有無、学歴等による障壁を想定しているが、今後も雇用市場における課題を見極めた上で、現時点の想定に限定せず、様々な障壁の低減を行っていく。Indeedの求人広告プラットフォーム上の応募を通じた就業、Indeedが支援する国際NPOのGoodwill Industries Internationalや英国の公益財団であるShaw Trust等を通じた就業等を含む。

(注5) 2021年4月1日時点の女性比率は、上級管理職で10.0%、管理職で41.5%、従業員で51.5%。上級管理職は、当社及びメディア&ソリューション戦略ビジネスユニット(Strategic Business Unit, 以下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。管理職は、上級管理職以外の部下を持つすべての管理職。

(注6) 取締役会構成員は、取締役及び監査役の全体を示す。尚、2021年5月17日時点の当社の取締役会構成員(取締役及び監査役)の女性比率は20%。

(注7) 本プレスリリースに記載の「年度」は、その年の4月1日に開始し、翌年の3月31日に終了する会計年度。

以上