

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 東証プライム)
問合せ先 執行役員 荒井 淳一
(電話番号 03-6835-1111)

Prosper Together - サステナビリティへのコミットメント 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、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、2021年5月に「サステナビリティへのコミットメント」を発表し、2030年度^(注1)に向けたESG(環境・社会・ガバナンス)の目標を定め、取組みを進めています。

その後、長引く新型コロナウイルス感染症の影響に加えて、ロシアによるウクライナ侵攻等を受けて、世界各国では社会的、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実現するには、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、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。

環境: 気候変動への対策

当社グループでは、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はじめて成り立つと考え、気候変動への対策として温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。

短期目標として定めた、当社グループ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は、計画通り2021年度に達成する見込みです^(注2)。また、2030年度までに目指すバリューチェーン全体を含めた温室効果ガス排出量のカーボンニュートラル^(注2)に向けては、国際的なフレームワークである地球の平均気温上昇を産業革命前と比べて1.5度未満に抑えることを目指す「1.5度目標」^(注3)に沿った3カ年目標^(注4)を定め、排出量削減に向けた取組みを加速していきます。

あわせて、気候変動が当社グループにもたらすリスク及び機会についてシナリオ分析を行い、2021年度の有価証券報告書において、TCFDフレームワーク^(注5)に沿った開示を行う予定です。

社会: 就業までに掛かる時間を半分にする

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す。世界で人材マッチングサービスを展開している私たちだからこそ、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6)。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ていきます。

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目標に向けては、Indeed上におけるユーザーデータから時間の測定を行いました。そして、個人差はあるものの、Indeed上で職を得た求職者について、ほぼ全ての求職者が職を得るまでには約15週間掛かっていることが分かりました^(注7)。また、30カ国で行った求職者調査では、回答者の約50%が、就業までに掛かった時間は、生活水準を維持できる期間よりも長かったと回答^(注8)していました。今後は、Indeed上のプロダクト進化を通じて、支援を最も必要としている求職者を特定し、就業までに掛かる時間を短縮するための取組みを進めていきます。

社会:障壁に直面する3,000万人の就業を支援する

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、パートナーシップとテクノロジー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。

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目標^(注9)に向けては、特に失業期間が長期化する要因となっている犯罪歴^(注10)や、求職活動のために必要なテクノロジーや交通手段へのアクセスを持っていないといった障壁^(注11)に注力し、パートナーシップを通じて障壁の低減に努めました。今後は、テクノロジーを活用した支援を進めるとともに、企業クライアントの中で高まるInclusive Hiring^(注12)のニーズに応えていきます。

社会:管理職の女性比率を50%にする

当社では、創業以来、従業員一人ひとりの違いを大切に、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。そこで、改めて、多様な従業員の価値創造への意欲を最大化することを経営の重要テーマと位置づけ、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)に取り組んでいます。管理職の任用においても性別、国籍、年齢、採用経路等に関わらず多様性を重視し、特にジェンダーについてはグループで目標を定めて推進しています。

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・従業員それぞれの女性比率を約50%とする目標に向けては、各SBU^(注13)においてジェンダーギャップの根本課題の特定を進めると共に大胆な登用を進め、主要子会社のCEOとSBUの役員を意味する上級管理職比率は、2022年4月1日時点で約10%から約21%に上昇^(注14)しました。そして、2030年度までに目指す目標に向けては、3カ年目標^(注4)を定めて取組みを加速していきます。

ガバナンス:取締役会の女性比率を50%にする

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り組んでいます。

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%にする目標に向けては、2022年6月に開催予定の定時株主総会に女性取締役候補の選任議案を上程することを決めています。本議案が可決されれば、女性比率は20%から約27%に上昇する見込みです^(注15)。そして、2030年度までに目指す目標に向けては、3カ年目標^(注4)を定めて取組みを加速していきます。

また、当社の業務執行取締役と主にテーマを推進する執行役員に対して、3カ年目標を定めたGHG排出量削減と女性比率向上の達成如何を、2022年度からの長期インセンティブ報酬^(注16)の一部に連動させることを取締役会において決定しています。

上記コミットメントにあわせて、当社では、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、人的資本の強化を企業活動の重要な基盤として取り組んでいます。取締役兼常務執行役員兼COOの瀬名波文野をESGの推進責任者として、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ます。

本内容に関する詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。<https://recruit-holdings.com/ja/sustainability/>

- (注1) 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
- (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(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。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。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
- (注3) IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) により報告された気候科学に基づき、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脱炭素のレベルと一致するGHG排出削減目標。
- (注4) GHG排出削減目標については2022年度から2024年度の実績、従業員における女性比率目標については2022年4月1日時点から2025年4月1日時点までの実績、取締役会構成員における女性比率については2022年7月1日時点から2025年7月1日時点までの実績を対象とする。
- (注5) 気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)が定める、気候変動関連リスク及び機会を示す項目
- (注6) 出典:OECD「How's Life? 2020」に基づく、OECD加盟28カ国の数値
- (注7) 2022年3月31日時点の基準値。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。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
- (注8) Indeedが事業展開する30カ国を対象に17言語で2021年9月から12月までの間に実施した求職者サーベイ調査。
- (注9) 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む。2030年度までに、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く。
- (注10) 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)。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る(出典:The Urban Institute)。
- (注11) インターネットに接続することが出来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、就職活動を阻害する障壁を示す。
- (注12) 社会の多様性を反映した職場を実現するために、公正性を高めた採用を実現するための企業の取組みを示す。
- (注13) 当社のビジネスセグメントであるStrategic Business Unitの略称
- (注14) 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配下の主要子会社について集計。管理職は、部下を持つすべての管理職
- (注15) 取締役会構成員は、取締役及び監査役の合計を示す。
- (注16) 長期インセンティブ BIP信託(株式)報酬の一部として設定し、3カ年目標の達成如何によって支給有無を決定する。

以上