

# Recruit Group Profile 2025

## 新しい価値の創造で、「未来の当たり前」を創りたい

2025年3月31日、リクルートグループは創業から65年を迎えました。大学新聞専門の広告事業から始まった事業は、マッチングプラットフォーム、人材派遣、SaaSによる業務支援など、時代とともに大きく変化。2014年には上場し、現在はグループの売上比率も従業員比率も約半数が日本国外となっています。

これは、私たちが大切にしている価値観である「新しい価値の創造 / Wow the World」を実践してきた結果だと思っています。「私たちは情報誌ビジネスの会社だ」とか「広告業の会社だ」と、過去に決めていたら生き残れなかったかもしれません。

そして、今まさにAI(人工知能)の進化によって、「未来の当たり前」が変わりつつあるタイミングに差し掛かっています。例えば、これまで私たちが提供していたサービスでは、求職者の方には職種や地域といったキーワードで検索してもらい、住まいを探す方には「希望のエリアと間取りを選んでください」と問うようなものしか提供できていませんでした。

しかし、AI(人工知能)が進化する未来では、「初めてアルバイトを探すのですが、学校が終わった後の空き時間でできる時給の良いバイトってありますか?できれば学校から10分以内の場所がいいです」とか、「結婚して子どもが一人生まれたが、幼稚園も小学校も遠くない、できれば、子ども部屋がしっかり持てるような家をこのくらいの値段で買いたいな」など、その領域の専門家に相談しているような気持ちで、仕事探しや家探しができるようなサービスが求められるかもしれません。

または、経営者の皆さんからの「うちの美容室でヘッドスパを始めようかと思うが、いくらにすべき?」とか、「経営するレストランでスタッフを増やすには時給を上げないといけないのかな?」などの相談には、経営コンサルタントのようにアシストできるようにならなければとも感じます。

65周年を迎えた今は、多くの方と共に歩んできたリクルートグループならではの新しいサービス提供のチャンスにあふれているのです。

私が働き始めた1990年代は、「インターネットで世界が変わるぞ」と皆が挑戦し始めた時代でした。AIの進化で、人々の毎日が大きく変わろうとしている今、私はその時以上に、これまでないほどに、ワクワクしています。可能性に満ちたこの時代。先人たちがそうしてきたように、私たちリクルートグループは、一人ひとりが遊び心を忘れずに、常識を疑うことを大切にします。失敗すら良質な学びに変え、徹底的にこだわり、お互いの情熱に賭け合いながら、変わり続けることを楽しんでいきたいと思っています。



いでこば ひさゆき

**出木場 久征**

株式会社リクルートホールディングス

代表取締役社長 兼 Chief Executive Officer

## 01

## イントロダクション

- 02 CEOメッセージ
- 03 目次

## 04

Help Businesses  
Work Smarter

- 18 Help Businesses Work Smarter
- 19 マーケティング・マッチング・テクノロジーSBU長メッセージ
- 20 マーケティング・マッチング・テクノロジーSBU—Inside Out—

## 02

## リクルートグループについて

- 05 ビジョン・ミッション・バリューズ
- 06 データで見るリクルートグループ
- 07 価値創造の歴史
- 08 3つの経営戦略
- 09 事業体制

## 05

## Prosper Together

- 22 Prosper Together 担当役員メッセージ
- 23 Prosper Together
- 24 サステナビリティ目標1/5:環境(E)
- 25 サステナビリティ目標2/5:社会(S)
- 26 サステナビリティ目標3/5:社会(S)
- 27 サステナビリティ目標4/5:社会(S)、5/5:ガバナンス(G)

## 03

## Simplify Hiring

- 11 Simplify Hiring
- 12 HRテクノロジーSBU長メッセージ
- 13 HRテクノロジーSBU 主なサービスブランド
- 14 HRテクノロジーSBU—Inside Out—
- 15 人材派遣SBU長メッセージ
- 16 人材派遣SBU主なサービスブランド

## 06

## 企業活動の重要な基盤

- 29 AIガバナンス
- 30 人的資本経営
- 31 人権の尊重

Recruit Group Profile 2025:  
Inside Outについて

Recruit Group Profile 2025: Inside Outは、リクルートホールディングスが幅広いステークホルダーの皆様に向けて、年に1回発行する「会社紹介メディア」です。コーポレートウェブサイトやコーポレートブログ「Inside Out」で紹介されたコンテンツを中心に、この1年間のリクルートグループの企業活動をわかりやすい形にまとめてお届けします。

なお、主に資本市場の皆様が必要とされる業績・事業戦略・ガバナンス・リスクなどの財務・非財務情報は、[有価証券報告書](#)に掲載しています。

直近の取り組みについては、[リクルートホールディングス公式LinkedInアカウント](#)を通じても発信していますので、ぜひフォローください。



02

# リクルートグループ について

---

ビジョン・ミッション・バリューズ	05
データで見るリクルートグループ	06
価値創造の歴史	07
3つの経営戦略	08
事業体制	09

## 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 【大切にしている価値観】

### 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。

創業年

1960

本社

東京

従業員数<sup>(注1)</sup>

4.9万+

展開国・地域

60+

売上収益<sup>(注2)</sup>

3.55兆円

EBITDA+S<sup>(注2,3)</sup>

6,788億円



リクルートホールディングスは、2025年版Forbes Global 2000リストで546位にランクインしました。

(注1) 2025年3月31日時点

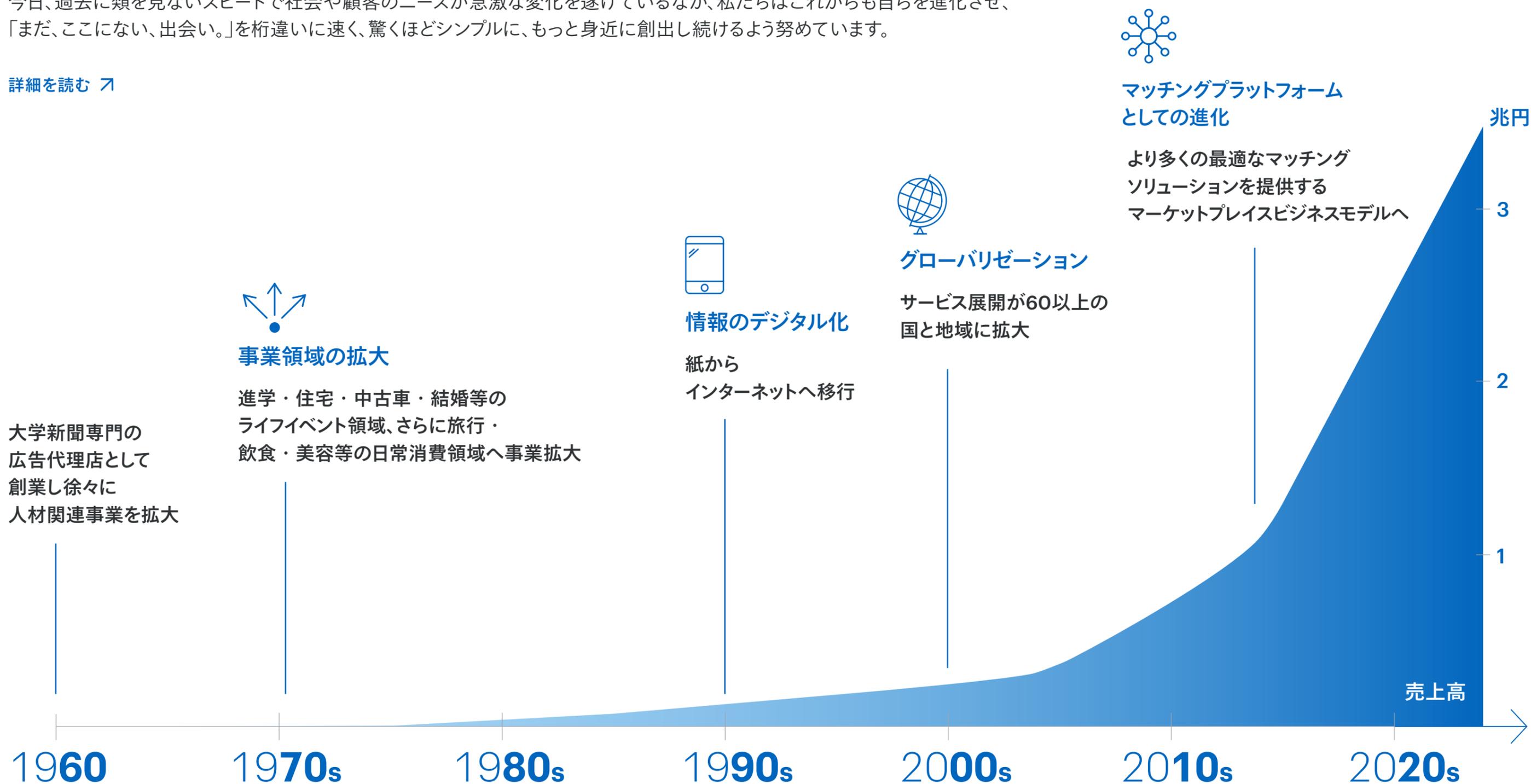
(注2) 2024年4月1日から2025年3月31日までの連結業績

(注3) EBITDA+S: 2025年度より、名称を調整後EBITDAから変更した。算出式は従来から変更なく、営業利益+減価償却費および償却費(使用権資産の減価償却費を除く)+株式報酬費用±その他の営業収益・費用。

私たちの沿革は、事業や業界の枠にとらわれず領域を拡大し、テクノロジーを活用しながらいち早く情報のデジタル化に取り組み、最適なマッチングによって世界中の「不」の解消を目指してきた歴史ともいえます。

今日、過去に類を見ないスピードで社会や顧客のニーズが急激な変化を遂げているなか、私たちはこれからも自らを進化させ、「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、もっと身近に創出し続けるよう努めています。

[詳細を読む](#) 



リクルートグループは、急速に変化するグローバル市場でいち早くビジネス機会を捉え、すべてのステークホルダーとの共存共栄を通じて持続的に企業価値を向上させるため、以下の3つの経営戦略のもとで経営理念の実現に取り組んでいます。

### 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

求人広告および採用ツール市場、人材紹介市場、エグゼクティブサーチ市場、採用オートメーション市場および人材派遣市場の総称を「人材マッチング市場」と定義し、求職者がより速く簡単に仕事を得られるようにすること、企業クライアントの採用にかかるコストと時間を削減することを通じて、人材マッチング市場における採用プロセスの効率化に取り組んでいます。

### Help Businesses Work Smarter

日本国内企業クライアントの  
生産性および業績向上

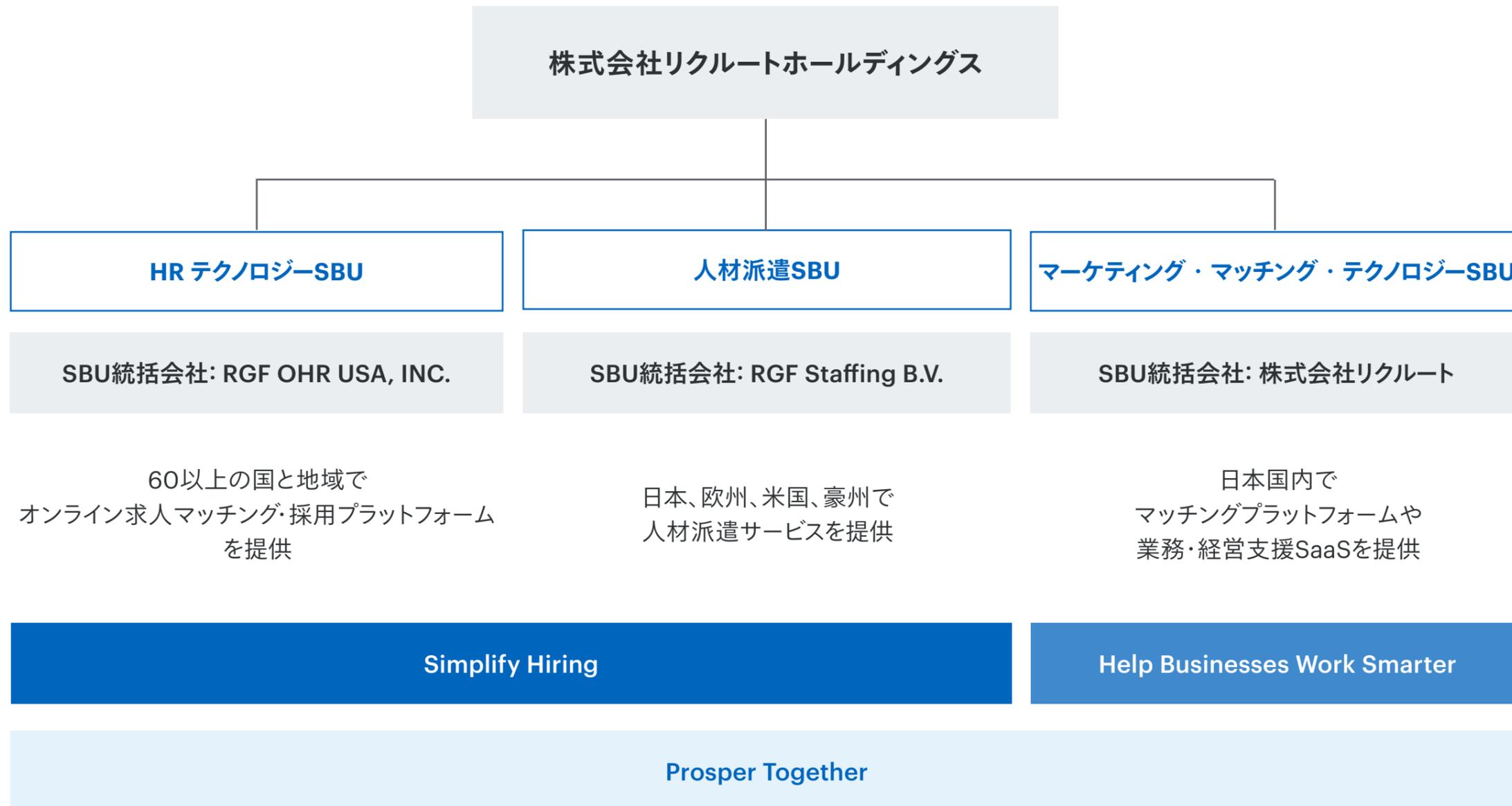
日本における企業クライアントの生産性および業績向上に貢献するため、バーティカル(各事業分野)に特化したマッチングプラットフォームおよびそれに付随するバーティカル業務支援SaaSや、バーティカルを問わない業務支援SaaSの「Air ビジネスツールズ」の提供を推進しています。

### Prosper Together

ステークホルダーとの  
共存共栄を通じた持続的な成長

企業活動全体を通じて社会にポジティブなインパクトを与え、すべてのステークホルダーと共存共栄を目指していくことが、リクルートグループの持続的な成長につながると考えています。2021年に、「サステナビリティ目標」として2030年度に向けた具体的な5つの目標と時間軸を定め、取り組みを進めています。

リクルートグループは、HRテクノロジー、人材派遣、およびマーケティング・マッチング・テクノロジーの3つの戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)ごとに統括会社を設置した経営体制により、各SBUが迅速に事業戦略を遂行すると同時に、グループ全体の3つの経営戦略をSBU間で連携しながら事業を遂行しています。



# Simplify Hiring

---

Simplify Hiring	11
HRテクノロジーSBU長メッセージ	12
HRテクノロジーSBU主なサービスブランド	13
HRテクノロジーSBU 「Inside Out」	14
人材派遣SBU長メッセージ	15
人材派遣SBU 主なサービスブランド	16

## 人材マッチング市場における採用プロセスの効率化

求人広告および採用ツール市場、人材紹介市場、エグゼクティブサーチ市場、採用オートメーション市場および人材派遣市場の総称を「人材マッチング市場」と定義し、求職者がより速く簡単に仕事を得られるようにすること、企業クライアントの採用にかかるコストと時間を削減することを通じて、人材マッチング市場における採用プロセスの効率化に取り組んでいます。

各サービスが持つ良質なデータや知見をAIや機械学習技術と組み合わせて活用することで、採用プロセスを簡素化し、求職者と企業クライアントのマッチングの質とスピードの向上を図ります。長期的には、ボタンをクリックするだけで完了するような、より速く効率的で、公平な求職者と企業クライアントのマッチングを目指します<sup>(注1)</sup>。

### グループの人材関連事業全体で マッチングエンジンの進化に取り組む

Simplify Hiring戦略推進の中心的な役割を担うHRテクノロジーSBUでは、グローバルで展開する世界有数のオンライン求人マッチング・採用プラットフォームの「Indeed」や「Glassdoor」<sup>(注2)</sup>、日本で展開する求人配信プラットフォーム「Indeed PLUS」などを運営しています。これらグローバル人材マーケットプレイスでは、事業規模や事業内容を問わず、数多くの企業クライアントと求職者のマッチングを可能にしています。

また、人材紹介サービスである『リクルートエージェント』や『リクルートダイレクトスカウト』では、HRテクノロジーSBUのマッチングエンジンを活用し、経歴書のスクリーニング等これまで人が手作業で行っていた工程の効率化を進めています。日本市場で60年以上人材マッチングビジネスを運営してきたノウ

ハウと、Indeedのテクノロジーや豊富なデータに伴う知見を連携することで、日本国内でのSimplify Hiring戦略を積極的に進めています。

人材派遣SBUでは、HRテクノロジーSBUが持つ独自のマッチングエンジン等のテクノロジーを活用することに注力しています。従来の人材派遣の事業プロセスにデータを活用したり自動化を導入することで、企業クライアントにより良い採用体験を、派遣社員にはより良い求職体験を提供していきます。手作業のプロセスを自動化し、マッチングの精度とスピードを改善し、派遣社員の定着率を向上させることで、人材派遣市場をリードする最も革新的なプラットフォームとなることを目指しています。



(注1) リクルートグループは当該領域において法的規制が存在する可能性を認識しており、それらの規制を遵守するよう努めている。

(注2) Comscore 2025年3月総訪問数

## Simplify Hiring

Indeedのデータによると、企業が1人を採用するのに、平均で42日間<sup>(注)</sup>かかっています。テクノロジーが進化するなかでも、仕事探しや採用活動のプロセスには、手作業による非効率な工程が未だに多くあるのです。誰もができるだけ簡単に自分に合う仕事に就けて、採用に関わる方々が人間にしかできない重要な業務により多くの時間をかけられるようにすること。これは、人材マッチング業界のリーダーである私たちの使命であり、世界中で進む高齢化などによる人手不足の解消にもつながると考えています。

今やAIは、レコメンドなどを通して人間のタスクをサポートする「コパイロット」から、人間に代わってタスクを実行する「エージェント」に進化を遂げつつあります。私たちはこれを、仕事探しをさらに便利にできる、20～30年に一度しかないような大きな機会と捉え、取り組んできました。特に力を入れているのが、HRテクノロジー事業と、人材派遣事業や人材斡旋事業の協業です。リクルートグループ独自のマッ

ングAIや豊富なオフラインの会話データと、先端AIテクノロジーを組み合わせ、仕事探しや採用活動をより簡単に、より人間らしく革新していきます。

例えばIndeedでは、AIを使ったパーソナルキャリアコーチ「[Career Scout](#)」や、雇用主向けのAI採用エージェント「[Talent Scout](#)」(ともに英語サイト、日本でのローンは未定)の提供を米国でスタートしました。また日本でも、Indeedのテクノロジーと日本の人材マッチングビジネスで培ってきた知見の連携を進め、仕事探しやキャリア支援を行うAIの提供を開始しています。

人々が今よりも少しでも希望に近い仕事に就くことができ、自分の好きなことにより多くの時間が使える豊かな未来になるように、私たちがグローバルで展開する求人マッチングプラットフォームを通して、一層貢献していきたいと考えています。



いでこば ひさゆき

**出木場 久征**

株式会社リクルートホールディングス

代表取締役社長 兼 Chief Executive Officer

(注) 2025年1月にIndeedで実測された、求人が作成されてから最初の採用までの平均日数。最初の採用までに720日を超える期間を要した求人(求人全体の約1%)はデータ収集の異常値として除外している。採用シグナルはログインのあった求職者のものとIndeedの候補者管理ページもしくはATS経由で採用日が特定された場合にカウントしている。

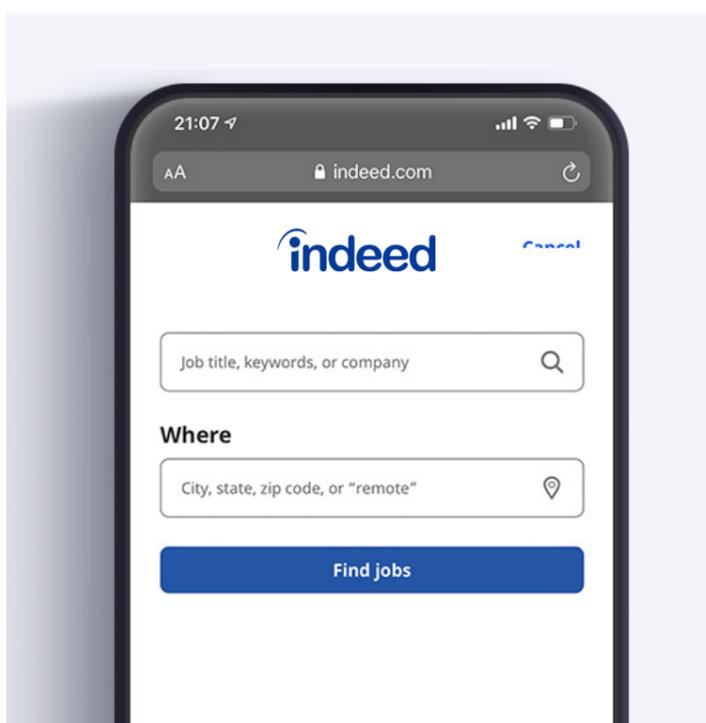
「Indeed」および「Glassdoor」は、求職者が求人情報を検索したり、企業に関する情報を収集したりすることができる、オンライン求人マッチング・採用プラットフォームです。求職者に対し、より速く、シンプルに、また一人ひとりに合った求職活動を支援する一連の機能を提供しています。

求職者は、求人情報を見つけ、応募し、経歴書およびプロフィールを開示し、企業情報やそのレビューを調べ、スケジュールを設定し、ビデオ面接や電話面接を受けることができます。企業クライアントは、求人広告の掲載や、候補者のプロフィールの閲覧、採用のための企業ブランディング等をプラットフォームを通して行うことで、より効率的に幅広い求職者へのアプローチが可能になります。

## Indeed (インディード)

6.15億件以上の求職者がプロフィール<sup>(注1)</sup>を登録し、年間330万社以上の企業クライアント<sup>(注2)</sup>が採用に活用する世界最大の求人情報サイト<sup>(注3)</sup>。

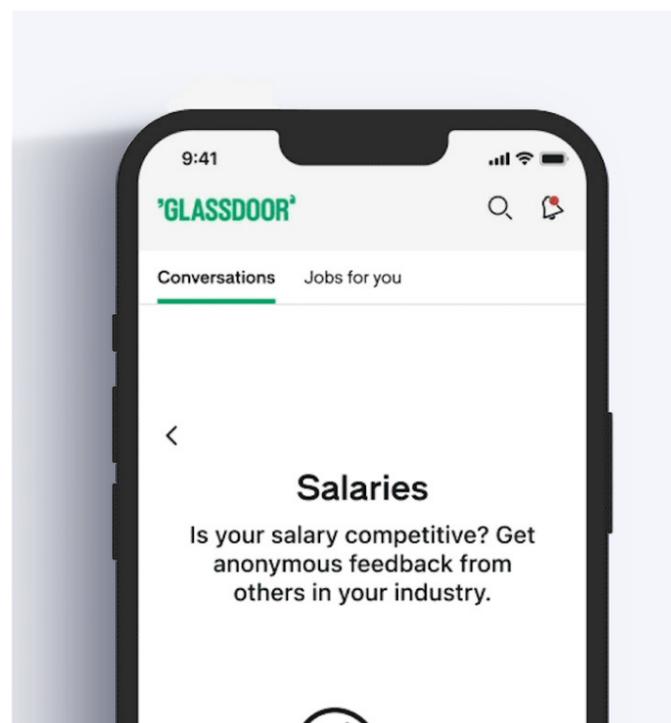
**1分間に27人の採用を実現<sup>(注4)</sup>**



## Glassdoor (グラスドア)

求人情報に、ユーザー同士の情報交換が可能なコミュニティや、ユーザー投稿による企業や雇用条件等のレビューを組み合わせることで、職場の透明性を高め、求職者の仕事探しや企業の評価方法を変革します。

**レビュー、給与、インサイト数2.1億件以上<sup>(注5)</sup>**



## Indeed PLUS (インディードプラス)

Indeedやリクルートの「リクナビNEXT」「タウンワーク」をはじめとするリクルートグループの求人メディアや、各種採用管理システム(ATS)および他社運営サイトをネットワークでつなぐ求人配信プラットフォーム。

## RECRUIT AGENT (リクルートエージェント)

日本最大級の転職支援サービス。業界や職種に精通したアドバイザーが、ニーズや課題に応じた提案を行い、転職を希望する方と人材を求める企業クライアントの双方に対して、採用から入社までを一貫してサポートします。

(注1) 社内データにもとづく、Indeed上に登録されたメールアドレス認証済みの求職者のグローバル累計アカウント数。

(注2) 2025年3月時点における、直近12カ月のグローバルでのアクション数にもとづく社内データ。

(注3) Comscore 2025年3月総訪問数

(注4) 社内データにもとづく2024年の平均値

(注5) 社内データにもとづく、Glassdoor上で2025年3月31日までにプロフィールまたは経歴書を登録したグローバルでの累計登録ユーザー数。



### 2025年世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議): CEO出木場が世界の労働市場の未来について 見解を提供

スイスのダボスで開催された2025年の世界経済フォーラム年次総会にリクルートホールディングス代表取締役社長兼 CEOの出木場 久征が参加し、仕事の進化、労働力不足、AIによる変革などについて知見を提供しました。

[詳細を読む](#) ➤



### AIを活用して採用プロセスを再構築する: Indeed FutureWorks 2025イベントレポート

Indeedは2025年9月10～11日、米国ルイジアナ州ニューオーリンズで「Indeed FutureWorks 2025」を開催。AIが採用プロセスをどのように変革しているのか、そしてIndeedがどのようにこの変革を支援するかについて、CEOの出木場 久征をはじめとするIndeedのリーダーたちがプレゼンテーションを実施しました。

[詳細を読む](#) ➤



### 地球上の「働く」を支えるインフラになるために グループの強みを、いいとこどり:甲斐 駿介

「ヒントは日本の人材紹介サービスにあると思う。」当時リクルートホールディングス取締役 兼 副社長執行役員だった出木場 久征の予言めいた言葉をきっかけに、甲斐 駿介のHRテクノロジー事業を変革するというミッションはスタートしました。

[詳細を読む](#) ➤

## インクルーシブな社会を目指して

### 仕事探しの手伝いに留まらず 人生を豊かにする機会を提供したい

リクルートグループの人材派遣事業は、さまざまな形態の雇用機会の創出を通じて社会に貢献するとの志のもと、これまで数十年にわたり、さまざまなステークホルダーとの揺るぎない関係性を4大陸11カ国、約14,000人の従業員と共に築いてきました。「グローバルに事業展開を進め、事業成長するには」の問いに、当初はオーストラリア、欧州、米国でのM&Aを実施してきましたが、2016年半ば以降は、自社の経営資源のみでオーガニックな成長を続けています。私たちは求職者に柔軟で多岐にわたる就労機会やキャリア形成の機会を提供すると同時に、クライアント企業に対してもニーズに合った人材を絶え間なく確保できるよう支援。単なる仕事探しの手伝いに留まるのではなく、さらにその先を目指して人々が活躍し、良いキャリアを築き、人生を豊かなものにするためのサポートを第一に考えてきました。

### SBU間のテック連携で生産性と効率性の 改善を加速

人材派遣の事業プロセスは労働集約的で、多くの人材が介在するマニュアル作業が多く、複雑なプロセスが多く存在します。これまでも人材派遣事業として生産性を高めるための取り組みを実施してきましたが、今後は次のステップとして、リクルートグループで培われたテクノロジーを活用していきたいと考えています。すでに人材派遣SBUとHRテクノロジーSBUは、連携の一步を踏み出しています。まずはIndeedと共同で、デジタルマーケットプレイスとして

の人材派遣サービスである『Indeed Flex』（英語サイト）を開発し、2019年から米国で提供しています。今は、HRテクノロジーSBUの持つ、マッチングのテクノロジーとノウハウを活用して、人材派遣の求人においても質の良いマッチングをより速く実現するために各地域で段階的に取り組みを始めています。加えて、ワークフローの自動化を進めるための連携も試みています。最終的には、データとAIにより、マッチングの質が向上し、求職者が魅力的な仕事を見つけられる状態を目指したいと考えています。こうしたSBU間の連携はリクルートグループの強みであり、事業プロセスのデジタル化を推進する上で大きな力となります。

### 生産性の向上と社会への責任を両立していく

各地域に大きな影響を与えるグローバル企業として、私たちRGF Staffingは、2030年までに事業とRGF Connect（英語サイト）というプログラムを通じて150万人が有意義な仕事に就けるよう支援することを目標に掲げ、インクルージョン、エンパワーメント、そして長期的な成長を促進していきます。そのための向き合う問いは「いかに生産性向上を重視しながらも、社会への責任を果たすか」。時に、市場の競争原理から取り残され、仕事探しが難しい方々があります。私たちはこのような状況を変え得るポジションにあり、またそれが役割でもあります。リクルートグループのテクノロジーを活用しながら生産性を高め、多くの人材が働けるような世界を実現したい。そのためには、仕事を単なるタスクとしてこなすのではなく、この責任をどう実現していくのかを考え、日々学び続けなくてはなりません。常に将来の可能性を模索し続け、世界に驚きをもたらす存在でありたいと思います。



ロブ ザンドベルヘン

### Rob Zandbergen

株式会社リクルートホールディングス常務執行役員  
人材派遣事業担当 兼 RGF Staffing B.V. CEO

人材派遣事業は日本、欧州、米国、豪州を中心に世界各地で展開しています。事務職の派遣に加えて、製造業務、軽作業、また各種の高い専門性を要する職種でも人材派遣サービスを地域や市場の特性に応じて提供しており、約268,000人の派遣スタッフが活躍しています。

派遣に際しては、予め派遣スタッフを募集・登録し、当該登録者の中から派遣先企業の希望する条件に合致する派遣スタッフを選し、リクルートグループとの間で雇用契約を締結した上で、派遣先企業へ派遣しています。

日本

 **スタッフサービスグループ**

 **RECRUIT**  
リクルートスタッフィング

米国

**staffmark\***

**CSI Companies**

豪州

 **Chandler Macleod**

**Peoplebank**

欧州

 **unique**

 **startpeople**

 **usg professionals**

 **+ secretary plus**

 **Bright Plus**  
Career makers

**SOLVUS®**

04

# Help Businesses Work Smarter

---

Help Businesses Work Smarter	18
マーケティング・マッチング・テクノロジーSBU長メッセージ	19
マーケティング・マッチング・テクノロジーSBU -Inside Out-	20

## 日本国内企業クライアントの生産性および業績向上に貢献する

Help Businesses Work Smarterは、日本における企業クライアントの生産性および業績向上に貢献するという戦略です。

私たちはこれを、バーティカル(各事業分野)に特化したマッチングプラットフォームとSaaSからなるエコシステム内で、企業クライアントの事業運営を支えるあらゆる業務をつなぎ、完結させることで実現します。マーケティング・マッチング・テクノロジーSBUを中心に、バーティカルに特化したマッチングプラットフォームおよびそれに付随するバーティカル業務支援SaaSや、バーティカルを問わない業務支援SaaSの「Air ビジネスツールズ」の提供を通じて推進しています。

マッチングプラットフォーム上で発生する美容院や飲食店、宿泊施設への予約といった個人ユーザーのアクション数の増加は、企業クライアントの売上増加につながります。マーケティング・マッチング・テクノロジーSBU全体でアクションデータやマッチングテクノロジーを駆使することで、マッチングプラットフォームの利便性を向上させ、アクション数の増加を目指します。

また予約だけではなく、予約時にマッチングプラットフォーム上で決済まで完結できることは、個人ユーザーには支払いにおける利便性の向上、企業クライアントには機会損失の軽減、そしてリクルートグループにとってはエコシステム内で生じる決済流通額の拡大に寄与します。決済流通額の拡大は、新たな収益貢献の可能性があるフィンテックサービスの拡充の基盤としても重要です。

バーティカルに特化したマッチングプラットフォームにSaaSの「Air ビジネスツールズ」を組み合わせることで、企業クライアントと広く事業接点を持つことも可能になります。エコシステム内で企業クライアントの事業運営に関わる多くの業務を完結することにより、さまざまなサービスを継続的に利用いただき、個人ユーザーと企業クライアント双方のライフタイムバリューの効率的な拡大につなげます。



## 多様な選択肢から自己決定できる社会を

### Follow Your Heart

#### — 個人が自らの意思で選択できる機会

私たちリクルートグループは創業時より65年間、「何かをしたい」という人間の希望をスピーディに実現できる世界を、ビジネスを通じて構築してきました。「Follow Your Heart」というビジョンにもある通り、個人が自らの意思で選択できることは何にも代えがたい素晴らしい価値です。その実現に欠かせない多様な選択肢は、企業や事業主の個性あふれる商材やサービスのバリエーションによって成立してきました。そして今、日本は、個性豊かなサービスや選択肢を楽しめる国として、諸外国からも注目が高まっています。

一方サービス提供の現場では、労働力不足や原材料高騰などから、より良いものを提供するチャレンジができない、提供価値を維持することすら難しいといった状況もあります。マーケティング・マッチング・プラットフォームを多数展開し、434万のSaaSサービスアカウント<sup>(注1)</sup>、そして9,300万のリクルートID<sup>(注2)</sup>を持つ私たちとしては、事業サービスを通じて企業クライアントの付加価値向上に寄与し、企業クライアントが選択肢を提供しようと創意工夫する行為がもっともっと報われる状態を創っていきたいと思います。そして、人生において、日常において、自分が望むものを得たい個人ユーザーの方々にも、これまで以上に納得できる意思決定をしていただけるようなサポート、サービスが必要だと考えます。

### 世界に先駆けた進化

#### 「マーケティング・マッチング・テクノロジー」

2025年6月よりSBU名称を従来の「マッチング&ソリューション」から「マーケティング・マッチング・テクノロジー」に変更しました。クライアント企業に提供するマーケティング成果により一層コミットするとともに、そのための具体策としてAIをはじめとしたテクノロジーを活用してマッチングを劇的に進化させていくという意を込めています。

多くの中小事業者クライアントは、自分たちの状態を可視化して把握することにすら十分にパワーを割けないのが実態です。しかしそこにリクルートのプラットフォームや業務支援SaaSを通じて構造化したインサイトを用いれば、マッチングのプロセス、質ともに劇的に改善する余地があることが分かり、企業クライアントは価値創造に向けて積極的に投資できるようになります。同時に業務効率化も行うことで、労働力不足に対応するだけでなく、ビジネス全体の生産性を高めることができます。

課題先進国といわれる日本において、私たちは日本中のビジネスの現場におけるマッチングの進化や、企業や事業主の付加価値向上を実現し、経営を支援していきます。そして、多様な選択肢から自己決定できる社会であり続けるための方法を、世界に先駆けて開発し、発展させていきたいと思っています。

(注1) 2025年3月期

(注2) 2025年3月期、アクティブ・ノンアクティブ含む



うしだ けいいち

**牛田 圭一**

株式会社リクルートホールディングス常務執行役員  
マーケティング・マッチング・テクノロジー事業担当 兼  
株式会社リクルート 代表取締役社長



## リクルート「Air ビジネスツールズ」のご紹介

『Airレジ』『Airペイ』をはじめとするリクルートの業務・経営支援サービス「Air ビジネスツールズ」は、事業を営むみなさまの「思い描く事業運営や自分らしいお店づくり」を支援しています。この動画では、事例も交えながらご紹介します。

(注) 2025年6月時点の情報



## 「借りにくさ」というハードルを越え、未来の選択肢を広げる：リクルート『エアウォレット クイックローン』の挑戦

株式会社リクルートMUFGBiznessが「あと少しのお金があれば」というニーズに応えるべく2025年7月に提供を開始した『エアウォレット クイックローン』。その開発を推進した西脇 源太に、サービスが生まれた背景や思いについて聞きました。

[詳細を読む](#) ➔

# Prosper Together

---

Prosper Together 担当役員メッセージ	22
Prosper Together	23
サステナビリティ目標1/5:環境(E)	24
サステナビリティ目標2/5:社会(S)	25
サステナビリティ目標3/5:社会(S)	26
サステナビリティ目標4/5:社会(S)、5/5:ガバナンス(G)	27

## 「強く、愛される会社」であり続けるために

### リクルートグループの影響力を何に使うべきか？

2015年からのこの10年で、リクルートグループは急速なグローバル化を遂げてきました。Indeedがグローバルでユーザー数No.1の求人サイト<sup>(注)</sup>になり、グループ全体の売上収益もグローバルのシェアが半分以上に。2021年に新経営体制で打ち出した新しい3つのグループ戦略（Simplify Hiring, Help Businesses Work Smarter, Prosper Together）も、グローバル目線を強く意識し、世界中にいるリクルートグループの仲間たちと共に実現していくものになっています。

企業として成長し、社会への影響力が大きくなるなかで、私たちが向き合ってきた問いは、「リクルートグループの影響力を何に使うべきか？」ということ。仮に宇宙という視点から見たら、どの企業がNo.1かということには大きな意味がなく、その影響力で社会にどれだけ貢献できるのか、ということが重要だと思うのです。特に2020年からのコロナ禍では、世界中で職を失った人、働けなくなった人が急増し、その後の労働市場も大きく変動するなかで、私たちが事業として行っているマッチングの意味や価値を考えさせられました。強くなくてはイノベーションは起こせない。しかし、「強く、愛される会社」でなければサステナビリティが伴いません。

### チャレンジャーであり続けるために

#### 変えること変えないこと

AI技術の発展により、今、社会は大きな転換点を迎えています。世界中のスタートアップ企業がAIを上手に活用して一気に拡大する可能性もあるなかで、私たちリクルートグループはどんな影響力を発揮する存在であり続けるのでしょうか。

人口動態、テクノロジー、そして人の働き方も変わるであろう未来においては、私たちが提供するサービス自体、今とは様変わりしているでしょう。しかし「Follow Your Heart」を一つでも多く社会に実現することは、変わらずにビジョンであり続ける気がします。そのためには、私たちは、常に新しいことに挑み、失敗から学び、前進し続けるチャレンジャーでなくてはなりません。では、どうしたらチャレンジャーであり続けられるのでしょうか。

創業以来65年間、リクルートグループは「個の尊重/Bet on Passion」を大事にしてきました。「世の中にとって絶対これがいい、今のやり方は間違っている」と声を挙げる個人がいれば、役割や肩書など気にせず耳を傾け、面白がり、花開く時を信じて機会を提供する。そしてどんな役割の個人も声を挙げられるよう、目指すビジョンと現実の課題は最大限開示する。年齢や性別、役職といったものにとらわれず、忖度なしで「誰しもが主人公」を本気で信じて実践してきた歴史があります。

この連綿と続く営みのなかに、イノベーションとサステナビリティを実現する上で変わってはいけないうリクルートグループの優位性があると私は思うのです。加えてその優位性を、世界60カ国以上で5万人以上の仲間が働き、商習慣やカルチャーも多種多様に広がる自分たちのなかに、どう残していけるのか。解くことは簡単ではないかもしれませんが。

65周年を迎えた今、この問いにリクルートグループの皆で真剣に向き合っていきたい。それが、未来へのバトンになることを心から願っています。

(注) Comscore 2025年3月総訪問数



せなは あやの

**瀬名波 文野**

株式会社リクルートホールディングス  
取締役 兼 常務執行役員 兼  
Chief Operating Officer

## ステークホルダーとの共存共栄を通じた持続的な成長

私たちは、企業活動全体を通じて社会にポジティブなインパクトを与え、すべてのステークホルダーと共存共栄を目指していくことが、リクルートグループの持続的な成長につながると考えています。そこで2021年、サステナビリティに関する取り組みを経営戦略のひとつに位置付け、同時に「サステナビリティ目標」として2030年度に向けた具体的な5つの目標と時間軸を定め、取り組みを進めています。

また、このサステナビリティ目標の取り組みを通じて、国際社会が2030年までに達成を目指す持続可能な開発のための目標(SDGs)に貢献していきます。

### 環境(E)

自社の事業活動およびバリューチェーン全体を通じた温室効果ガス排出量におけるカーボンニュートラル達成を目指す

[詳細を読む](#) ➔

### 社会(S)

就業までにかかる時間を半分に短縮することを目指す

[詳細を読む](#) ➔

### 社会(S)

世界の労働市場で学歴・障がい・犯罪歴・軍隊経験などさまざまな障壁に直面する求職者累計3,000万人の就業をサポートする

[詳細を読む](#) ➔

### 社会(S)

上級管理職・管理職・従業員、それぞれでジェンダーパリティにすることを目指す

[詳細を読む](#) ➔

### ガバナンス(G)

リクルートホールディングスの取締役および監査役全体のジェンダーパリティ実現を目指す

[詳細を読む](#) ➔

## サステナビリティマネジメント

リクルートグループでは、ステークホルダーとのエンゲージメントを高め、私たちが貢献し得る機会および低減すべきリスクを特定し、あらゆる企業活動がサステナビリティ方針にもとづいて推進されるようなマネジメント体制を構築しています。

### サステナビリティ課題のマネジメントサイクル

「サステナビリティオービット」と呼ばれる仕組みにもとづき、ステークホルダーとの対話を通じて、グループにとって重要なサステナビリティのリスクと機会の特定を行います。そしてサステナビリティ委員会での議論を経て、リクルートホールディングス取締役会にて活動の進捗状況と計画の決議を行い、具体的なサステナビリティ活動を推進しています。

### マテリアリティ項目

事業、商品やサービス、サプライチェーンがステークホルダーに与えるリスクと機会についてアセスメントを行い、特に、インパクトの創出や、リスクと機会につながる可能性が高いと考えられる項目を、サステナビリティ重要項目(マテリアリティ項目)として特定しています。その際、社会や地球環境に対して与える影響(インパクト)とリクルートグループの財務に対する影響(財務影響)の2軸で評価を行う「ダブルマテリアリティ」の考え方にもとづき、マテリアリティ項目を特定しています。

[詳細を読む](#) ➔

### 企業活動の重要な基盤

特定したマテリアリティ項目に関わるインパクトやリスクと機会に対応するための戦略上の重点テーマとして「企業活動の重要な基盤」を定め、取締役会の諮問機関である各委員会での審議を踏まえて取り組みを進め、取締役会にて進捗の確認をしています。

[詳細を読む](#) ➔

# バリューチェーン全体のGHG排出量

2019

968k



2030

カーボン  
ニュートラル

## 2030年度までに、自社の事業活動およびバリューチェーン全体を通じた温室効果ガス排出量におけるカーボンニュートラル達成を目指す

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初めて成り立ちます。特に気候変動対策を重要テーマと位置付け、リクルートグループ全体で温室効果ガス（GHG:Greenhouse Gas）排出量のカーボンニュートラル達成に向けた目標を定めています<sup>(注1)</sup>。

### 2024年度の進捗

#### 事業活動におけるカーボンニュートラルを達成(スコープ1+2<sup>(注1)</sup>)

短期目標として定めた、リクルートグループの事業活動におけるカーボンニュートラルは、主にオフィスの省エネルギー化や電力メニューを再生可能エネルギー由来のプランへ変更することで、2021年度より4期連続して、2024年度も達成する見込みです<sup>(注1,2)</sup>。

#### 3カ年のGHG排出量の実質削減目標を達成見込み(スコープ1+2+3<sup>(注1)</sup>)

2030年度までに目指すバリューチェーン全体を含めたカーボンニュートラル<sup>(注1)</sup>に向けては、SBTiの短期目標に沿って定めたGHGの実質削減目標<sup>(注3)</sup>に向けて取り組みを進め、2024年度も目標を大幅に超えて削減する見込みです<sup>(注2)</sup>。特に、GHG排出量の95%以上<sup>(注4)</sup>を占めるスコープ3の削減に向けては、パートナー企業と協働して、GHG排出量測定の精緻化や削減に向けた打ち手の検討を進めています。

(注1) 事業活動におけるGHG排出量は、スコープ1(自社が管理・所有するオフィスにて直接排出されるGHG)とスコープ2(自社が管理・所有するオフィスにて購入した電力・熱・蒸気エネルギー等の使用を通して間接的に排出されるGHG)の合計。バリューチェーン全体におけるGHG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GHG)を含むすべて。GHG排出量の測定、排出量に対する第三者認証の取得、残存する排出量に対してオフセットを行った上でカーボンニュートラルの達成を目指す。

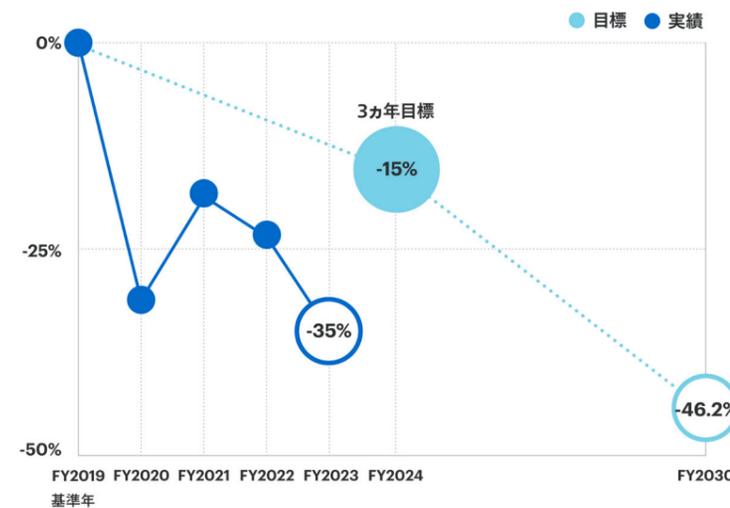
(注2) GHG排出量の数値はGHGプロトコルにもとづき算定した概数であり、SOCOTEC Certification Japanによる独立した第三者保証を取得している。

(注3) GHG排出削減目標は2022年度から2024年度の実績を対象とする。

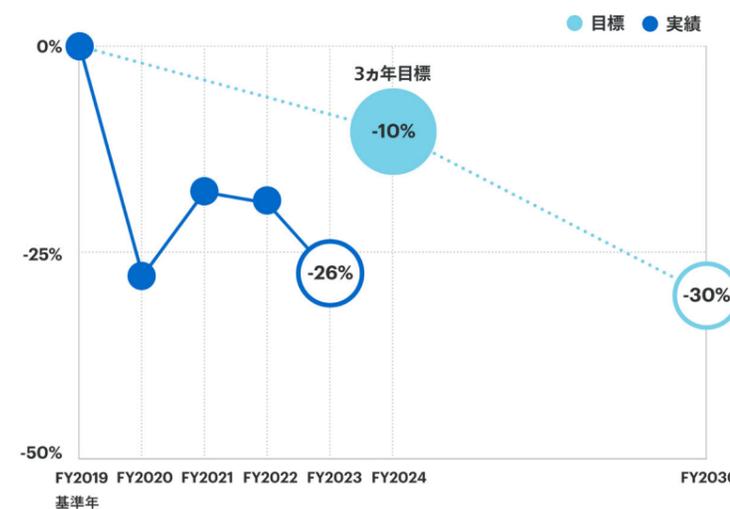
(注4) 2023年度の排出量にもとづく数字

(注5) CDPは2000年に設立された英国の慈善団体が管理する非政府組織。世界最大級の環境データベースを保有し世界の主要金融機関と協力し、気候変動、フォレスト、水セキュリティの分野に分けて企業が環境に与える影響を明らかにしている。

SCOPE 1+2



SCOPE 3



### 2年連続でCDPの気候変動分野における「Aリスト企業」に

企業の環境リスクに対する取り組みを評価する国際的な非営利団体であるCDPにより、気候変動分野における課題解決と開示の透明性におけるリーダーシップが認められ、CDP2023に続きCDP2024においても最高評価であるAリスト企業に選定されました<sup>(注5)</sup>。



## ソーシャルインパクト: 就業までにかかる時間

2021 **15週** → 2030 **7.5週**

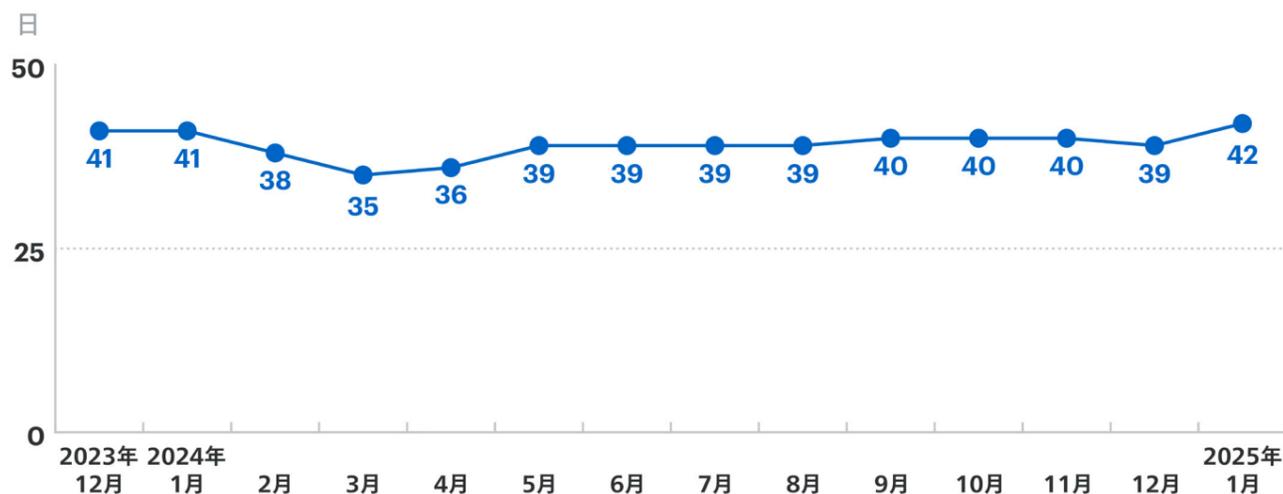
2030年度までに、就業までにかかる時間<sup>(注1)</sup>を2021年度比で約半分に短縮することを目指す

世界中の多くの人々にとって「仕事に就く」ということは、日々の暮らしの経済的・社会的基盤を築くことに直結しています。そこで、世界で人材マッチング事業を展開するリクルートグループとして、この領域で社会へのインパクトを創出したいと考えています。まずは働きたいのに就業できない人を無くすことを目指し、テクノロジーで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。

### 2024年度の進捗

#### 雇用主の「採用までにかかる時間」<sup>(注2)</sup>の平均は42日間に微増

就業までにかかる時間を半分にする長期目標に向けて、2024年5月に「採用までにかかる時間」を指標と定めてから、この指標に影響を与える要因について探究してきました。また、より正確で実用的な測定方法へと改良することと並行して、採用までのプロセス毎に時間を短縮するための戦略を実行してきました。この測定方法の改良を経て、Indeed上の求人(有料無料含む)において、「採用までにかかる時間」は2025年1月時点で平均42日間で、2023年12月時点の41日間から微増したことが分かりました。



「採用までにかかる時間」が微増した要因のひとつには、米国のマクロ経済の影響があります。例えば、米国の労働力人口比率<sup>(注3)</sup>が増加すると「採用までにかかる時間」が増加するという相関関係が、初期調査で見えてきました。また、米国の離職率<sup>(注4)</sup>が低下すると「採用までにかかる時間」が増加するという逆相関関係も確認できました。2024年の米国では、離職率が著しく低下した一方で、労働力人口はパンデミック後に徐々に回復しました。

#### 不安定なマクロ経済下でも Indeedの有料プロダクトは採用までにかかる時間を短縮

Indeedの調査では、雇用主がIndeedの有料プロダクトを利用した場合、「採用までにかかる時間」が継続して短縮されるという結果も見えてきました。厳しいマクロ経済の状況下でも、IndeedのAIを活用した機能は、雇用主がより良い採用を、より速く実現するのに寄与したのです。例えば2024年1月から2025年1月に行った、全世界のIndeed上の求人情報における調査では、有料求人は無料求人と比較して「採用までにかかる時間」が22%速いという結果が出ました。

また、プロダクト革新が時間短縮に貢献する例も見えてきました。例えば、米国で試験導入している「Premium Sponsored Jobs」を利用した求人は、無料求人と比較して、「採用までにかかる時間」が58%も短くなりました<sup>(注5)</sup>。

(注1) 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。

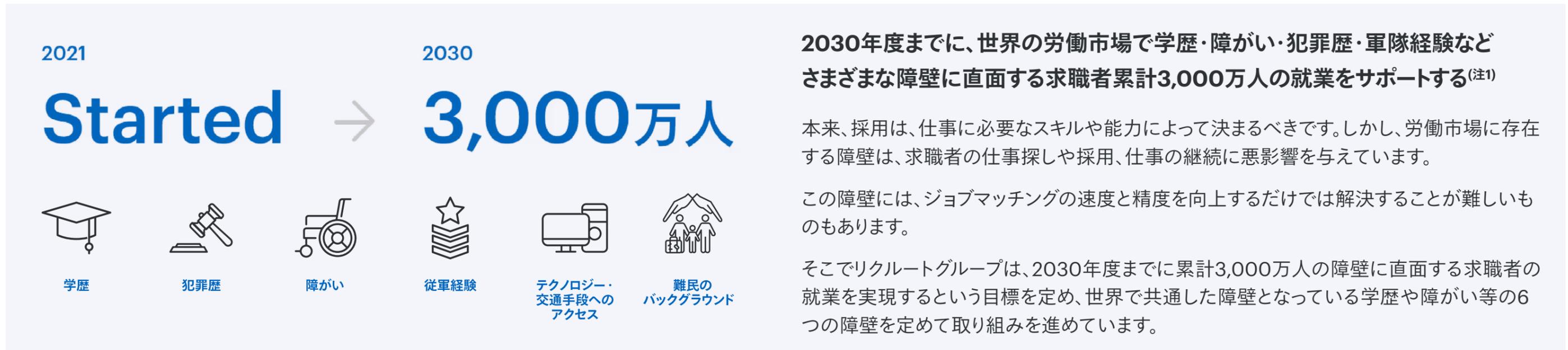
(注2) 「採用までにかかる時間」は、Indeed上で求人情報が作成されてから、その求人情報に対して最初の採用が報告されるまでの日数。2030年度に向けて掲げる「就業までにかかる時間を半分にする」目標に変更はないが、Indeed上で計測可能な雇用主側のアクションデータである「採用までにかかる時間」をもとに求職者が採用に至るまでのプロセスの課題を発見し、プロダクトの進化を加速することとした。

(注3) 労働力人口比率とは、労働力人口が全人口に占める割合を指す。労働供給を測定するもので、具体的には、雇用されている人および失業している人の両方を含めた労働力人口の規模を表す。

(注4) 離職率とは、その月の離職者数を雇用者数で割った数値。労働市場の流動性を示す指標であり、具体的には、労働市場に属する人々のうち、どれだけの人数が移動しているかを表す。

(注5) 2024年11月-2025年3月の米国データ(Indeedプラットフォームに掲載された求人案件)。Premium Sponsored Jobsは、2024年11月から米国にてテスト提供が開始され、2025年9月に本格導入された。有料求人とは、求職者が求人を見て何らかのアクション(投稿のクリック、または応募をクリック)を取った際に雇用主に料金が発生する求人を指す。

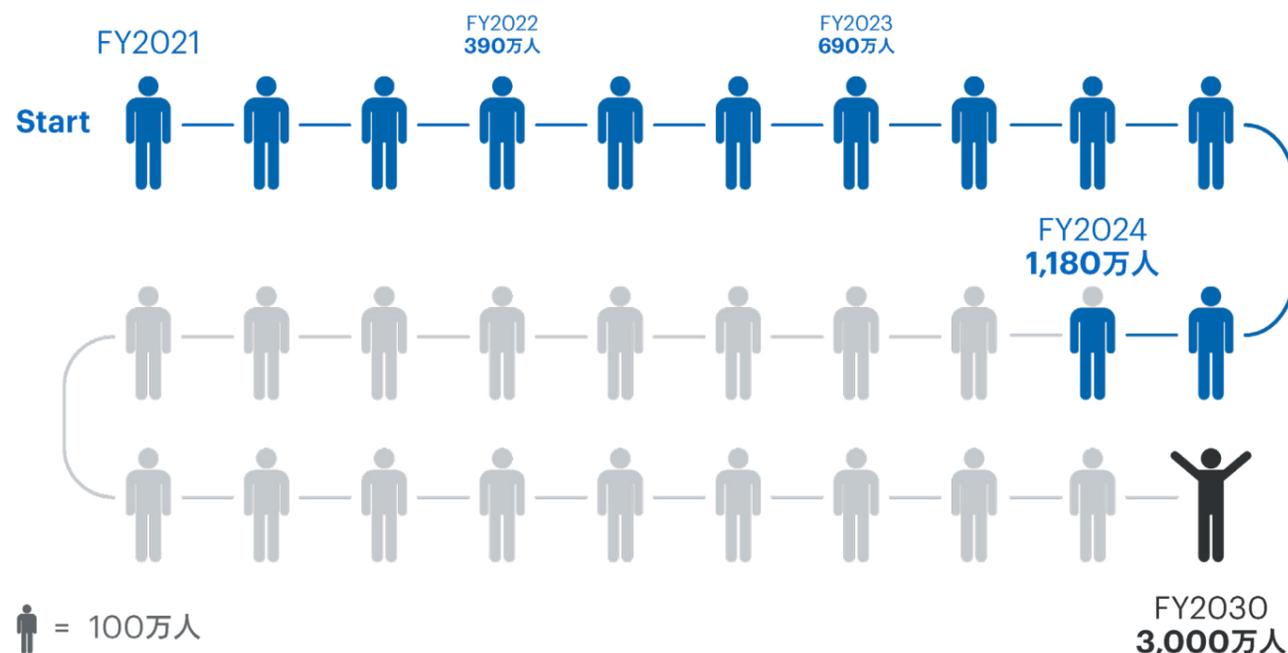
## ソーシャルインパクト: 障壁に直面する求職者への支援



### 2024年度の進捗

#### 累計で約1,180万人の就業を支援

2024年度末までに、累計で約1,180万人の障壁に直面する求職者の就業を実現することができました<sup>(注2)</sup>。



#### 注力したのは「スキルファースト採用」の拡大

求職者に十分なスキルがあっても高等教育以上の学歴がないことで採用されにくいという調査結果<sup>(注3)</sup>を受けて、仕事やトレーニング等によって求職者が得たスキルをもとに選考する「スキルファースト採用」<sup>(注4)</sup>の拡大に取り組んでいます。

Indeed上でのマッチングにスキル情報を活用し、採用企業に対して求職者のスキルにもとづいたレコメンドを進めています。「スキルファースト採用」を通じて、求職者は自身のスキルと能力を最大限にアピールでき、雇用主は職務に必要なスキルを基準に候補者を選定・評価できます。

今後は、AIを活用して、求職者一人ひとりに合わせたキャリアアドバイスや面接指導、そして求職者に代わって採用企業に対して効果的にスキルをアピールするためのサポートを行うことで、「スキルファースト採用」を拡大する予定です。

(注1) リクルート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、リクルート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、労働市場における課題を見極めた上でさまざまな障壁の低減を行っていく。

(注2) 2021年5月1日から2025年3月31日までの間に、Indeed上で報告された世界中の採用シグナルを通じた就業データの集計。学歴、犯罪歴、軍隊経験、障がい、難民のバックグラウンド、テクノロジー・交通手段へのアクセスなどの労働市場の障壁のうち、少なくとも一つに直面した求職者の就業数の累計。

(注3) 出典: Accenture, Grads of Life, Harvard Business School「Dismissed by Degrees: How degree inflation is undermining U.S. competitiveness and hurting America's middle class.」(2017)

(注4) 求人に対する候補者を、採用プロセスの初期段階でスキルにもとづいて選考する方法。まず学歴で選別する従来の選考方法とは異なり、スキルにもとづいた評価を行うことで活躍の可能性のある候補者をリストに含め、業務遂行能力の高い人材を見逃さずに、短期間での採用実現を目指す。

## 人材: 管理職の女性比率

2021

上級管理職

**10%**

管理職

**39%**

2030

**ジェンダー  
パリティ**

**2030年度までに、上級管理職・管理職・従業員、それぞれでジェンダーパリティにすることを目指す<sup>(注1)</sup>**

リクルートグループでは、創業以来、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。すべての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付け、インクルージョン&ビロッキングに取り組んでいます。

## ガバナンス: 取締役会構成員の女性比率

2021

**20%**

2030

**ジェンダー  
パリティ**

**2030年度までに、リクルートホールディングスの取締役および監査役全体のジェンダーパリティ実現を目指す**

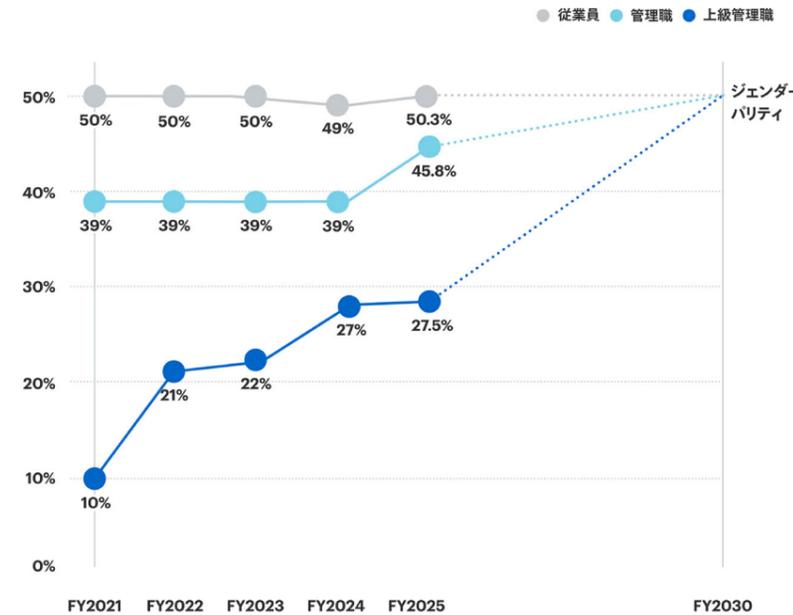
経営の透明性と健全性を向上し、意思決定の質を上げるためには、さまざまなスキルや経験、バックグラウンドを持つメンバーで取締役会を構成することが重要であると考えています。特にジェンダーについては目標を定めて取り組んでいます。

### 2024年度の進捗

#### 管理職候補者のプールが拡大

各SBUにおいて、従業員の成長支援や能力開発への機会の提供を通して管理職候補者プールの拡大に取り組み、リクルートグループ全体では2021年には10%だった上級管理職の女性比率は27.5%に上昇しました<sup>(注1)</sup>。管理職比率は、HRテクノロジーSBUにおける採用凍結等の影響はあったものの、着実に取り組みを進捗することができました。

また、ジェンダーギャップが大きい日本を中心に事業を展開するリクルートでは、コーチングメソッドを取り入れた新たな人材育成プログラムや、管理職要件の明文化等を通じて管理職候補者の拡大に取り組んだ結果、2021年度と比較し、女性管理職比率は26.8%から35.0%、上級管理職は9.1%から33.3%に上昇しました<sup>(注1)</sup>。

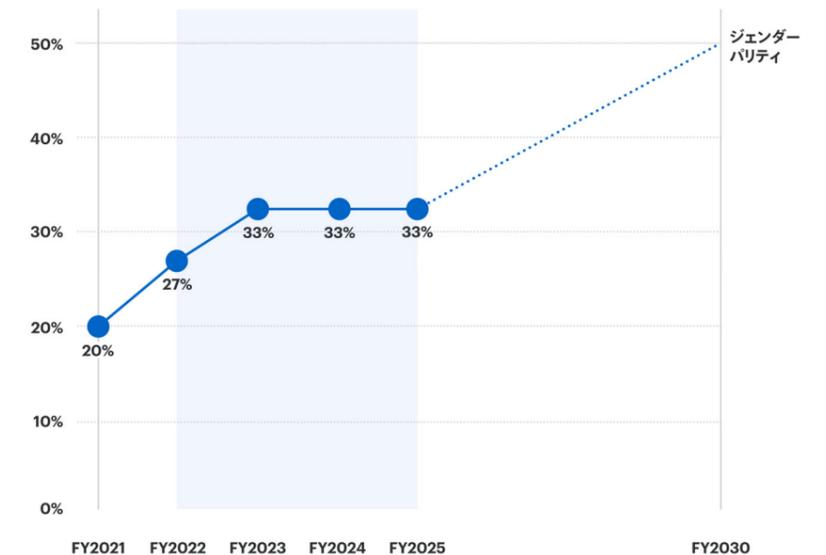


HRテクノロジー事業のIndeed, Inc.および同社と共通の人事制度を適用する一部子会社では、2024年5月に意思決定の迅速化とシンプル化を目指して管理範囲と階層構造を見直し、この過程で管理職の定義が役割にもとづくものに変更され、主にR&D職の従業員の一部が管理職から一般従業員に分類が変更された。グラフ中の2024年度以前の数値は変更前の定義にもとづいて算定。2025年度の数値は変更後の定義にもとづいて算定されており、変更前の定義にもとづいて算定した数値(39.9%)から増加した。

### 2024年度の進捗

#### 取締役会構成員の女性比率は33%を維持

取締役会構成員<sup>(注2)</sup>の女性比率は33%を維持しています<sup>(注3)</sup>。引き続き、中長期戦略の実現に向けて必要となるスキルやバックグラウンドにもとづいた取締役候補の検討を行ってまいります。



<sup>(注2)</sup> 取締役会構成員は、取締役および監査役の全体を示す。

<sup>(注3)</sup> 2025年6月時点の取締役会構成員にもとづく内容。

<sup>(注1)</sup> 上級管理職は、リクルートホールディングスおよびマーケティング・マッチング・テクノロジー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統括会社および各SBU配下の主要会社について集計。管理職は、部下を持つすべての管理職。

## 企業活動の重要な基盤

---

AIガバナンス	29
人的資本経営	30
人権の尊重	31

## 責任あるAIの活用

リクルートグループでは、「まだ、ここにはない、出会い。」を、より速く、シンプルに、もっと近くにしていくために、AIを含めたテクノロジーの活用は欠かせないと考えています。

だからこそ、AIは人間が持つバイアスを助長してしまう可能性があるとの声を真摯に受け止め、責任あるAIの活用をサステナビリティ委員会やリスクマネジメント委員会の重要テーマとして議論し、取締役会において確認しています。

加速度的に進むAI活用の技術開発に法律の施行が追いついていない点もあるため、法律の遵守に加えて、社内外のさまざまなステークホルダーとの対話とトライアンドエラーを通して学びを深めながら、人と機会がより良い形につながっていくためのテクノロジー活用のあり方を模索していきたいと思えます。

### Indeedの「AI原則」

2023年6月、リクルートグループ人権方針のもとに、Indeedの「[AI原則](#)(英語のみ)」として責任あるAI活用に関する方針を定めました。

Indeedでは、AIは倫理的に使用されれば、求職者に対するバイアスや障壁を取り除く手助けとなり、より公平な競争環境を整えることに寄与する強力なツールとなり得ると信じています。その実現に向けて、科学的な分析にもとづきAIシステムの改良を行いながら、公平な採用の実現に向けて、インクルーシブな視点から採用プロセスを継続的に評価し、再設計しています。

またIndeed従業員が責任を持ってAIを開発・導入できるようなツールを構築しています。加えて、EqualAIなどのグループや業界・学術会議に積極的に参加することでベストプラクティスの研究も深めるとともに、トライアンドエラーを通して学び続け、公平な雇用機会、アクセシビリティ、スキルファーストの採用、経済的な安全性の確保の実現に向けて、変革し続けています。

### リクルートの「リクルートAI活用指針」

リクルートも、2024年7月に「[リクルートAI活用指針](#)」として責任あるAI活用に関する方針を定め、取り組みを強化しています。

リクルートでは、データプライバシーの観点から、プロダクトの企画、要件定義、開発、そしてリリースの各段階でリスクレビューを行い、適法性、プライバシー保護、セキュリティなど複数の観点で問題がないことを確認してから、サービスを社会に提供するガバナンスフレームワーク「標準プロセス」を採用しています。

この「標準プロセス」に、「リクルートAI活用指針」に沿ってAI特有の視点を組み込み、AIによって人権侵害・差別や多様性の排除などを助長するような結果が生成されないよう、プロダクトリリース前にバイアス評価を、そしてリリース後に継続してフェアネスモニタリングを実施しています。そしてこのプロセスを強化するために審査や監査の体制を整え、従業員や役員へのAIに関する教育を強化しています。

## 価値創造の源泉は「人」

リクルートグループのバリューズのひとつに「個の尊重 / Bet on Passion」があります。従業員一人ひとりの違いを尊重し、そのユニークな発想や情熱を歓迎する。そして、その情熱が本物ならば、惜しみなく機会を与え応援する、という思想です。従業員の好奇心や情熱を最大化することで、世の中があっと驚くような商品やサービスを生み出す。これによって事業が成長し、結果として株主の皆様へ価値を還元することができると考えています。

### 人的資本の強化に向けた社内環境整備・人材育成

グループの基幹組織設計と主要ポストのサクセッション、従業員のインクルージョン&ビロッキング向上に向けた風土醸成を主軸に、人的資本強化に向けたガバナンスを行っています。

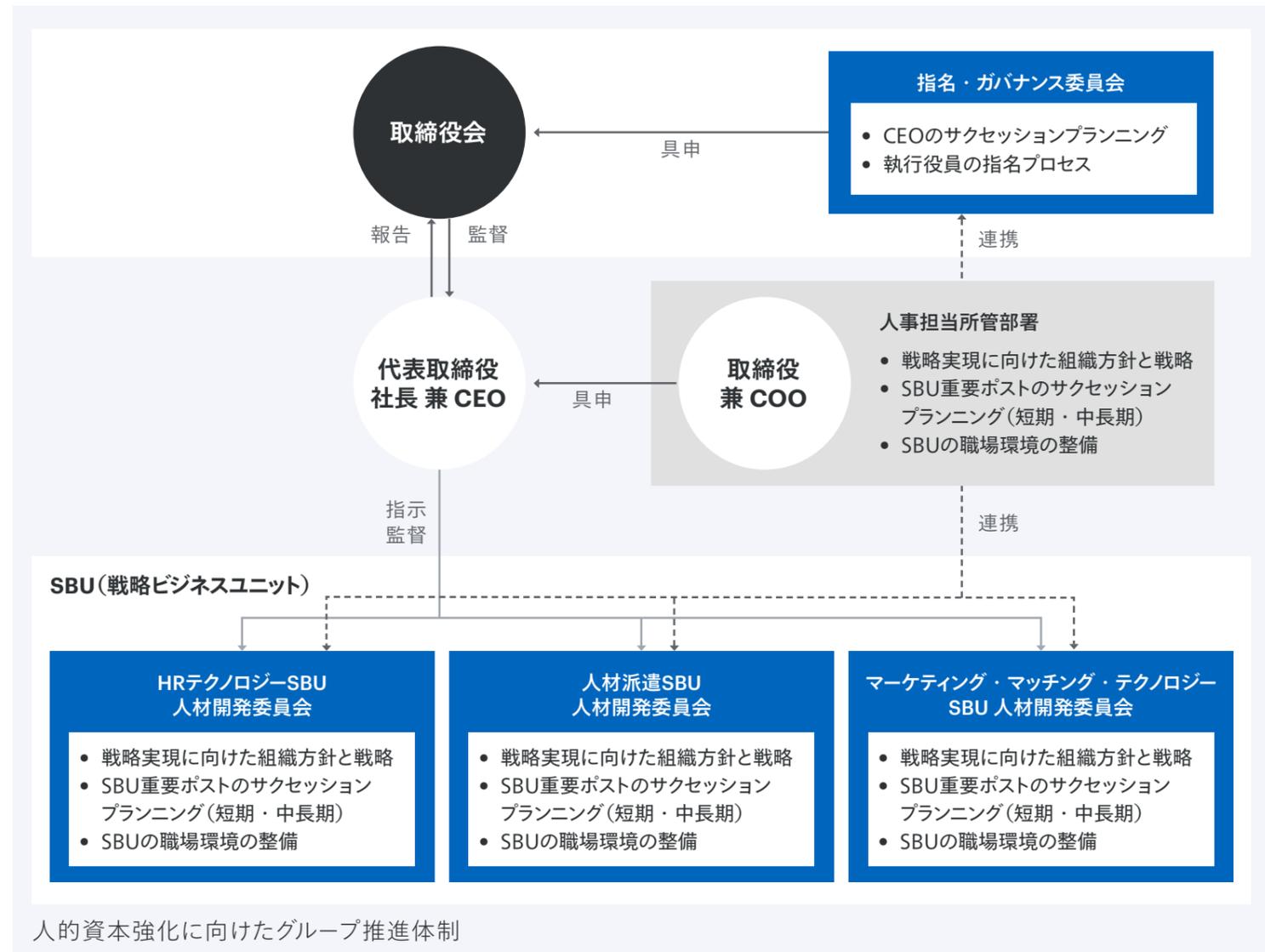
経営戦略の実現に向けた基幹組織と人事については、指名・ガバナンス委員会での諮問を経て、取締役会において決議しています。また、リクルートグループの主要事業や機能トップといった主要ポストのサクセッションに向けては、経営戦略会議の諮問機関として「人材開発委員会」を設置し、CEOが議長となり、SBUごとにサクセッション議論とその進捗確認を行っています。ポストごとに求める職務要件や人材要件を定め、短期・中長期の候補者を選定し、候補者の強みと課題を明らかにした上で育成計画を議論します。そして、年に1回、育成状況の進捗確認を行うことで取り組みを加速しています。

人的資本の責任者である取締役兼COOは、取締役会に対して、人的資本に関するリスクや機会の評価、その対応策を含めた組織人事案について報告します。また、当該責任者の配下に人事所管部署を設置し、経営戦略の実現に向けて最適なグループストラクチャーや基幹人事の検討、主要ポストのサクセッション、従業員のインクルージョン&ビロッキング向上に向けた風土醸成の推進等を行います。

グループの基幹組織設計、主要ポストのサクセッションとさまざまなスキルやバックグラウンドを持つ候補者の選定の方針をガバナンスした上で、事業の成功に向けては、ビジネスモデルや事業戦略と人材・組織戦略との合致(アラインメント)が何よりも重要であると考えています。

そこで、組織人事に関する主要な権限をSBUに移譲し、事業戦略との接続を強化しています。各SBUでは、事業成功に向けて重要な人的資本に関する指標や目標を定めて取り組み

を進めています。最も重視するインクルージョン&ビロッキングの向上については、グループで指標と目標を定めて取り組みを加速しています。 [詳細を読む](#)



# 「一人ひとりが輝く豊かな世界」のために

人権の尊重は、リクルートグループのあらゆる企業活動の重要な基盤のひとつです。私たちは、国連のビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)で掲げられている保護・尊重・救済を柱に **グループ人権方針** を定め、人々の権利の尊重に努めるとともに、誰もが一層大きな自由を追求できる社会を目指すことを掲げています。そうすることが、私たちの基本理念である「一人ひとりが輝く豊かな世界」の実現につながると信じています。

## 人権デューデリジェンス

リクルートグループでは従来より、人権に配慮した事業運営を行ってきました。

近年、企業が取り組むべき人権の範囲が広がる傾向があることを認識し、事業運営における人権尊重をさらに推進する観点から、人権デューデリジェンスを実施しています。

すべてのSBUに専門チームを設置し、バリューチェーン全体で人権リスクを特定し、防止策および軽減策を検討しています。

各SBUにおいて特定された人権侵害リスク、およびリスク低減に向けて実施している施策は右の通りです。

SBU	重大な侵害リスクが特定された権利	リスク低減施策
HRテクノロジーSBU <sup>(注1)</sup>	差別を受けない権利	2024年、「責任あるテクノロジー」に対する取り組みを強化し、Indeedのシステムにおける公平性を評価する能力を向上。また、世界中のユーザーにとって、安全で拡張性があり、適切に管理されたAIコンテンツを提供できるよう努めた。さらに、Indeedの従業員向けのAITレーニングを拡充。
	現代奴隷的な労働から自由になる権利	「人身取引対策チーム」が人身取引を示唆するコンテンツをプラットフォーム上で特定し、削除する能力を向上させるためのAI活用を開始。加えて、人身取引に関与していると確認されたアカウントから得られた収益は、すべて被害者支援団体に寄付する新しい方針を導入。
	効果的な救済を受ける権利	救済に向けて重要なプロセスである申し立て・救済の仕組み(グリーバンス・メカニズム)の見直し、およびUNGPsに沿った新たなメカニズムを設置予定。
人材派遣SBU <sup>(注2)</sup>	差別を受けない権利	クライアント企業から差別的な依頼を受容していないかを確認するために覆面調査を行うとともに、社員や派遣登録社員向けの通報窓口を整備。
	プライバシーを守られる権利	データ侵害の防止に向けた定期的な社員向け研修の実施。またデータ保護のために、常に最新の技術の導入を目指す。
	良好かつ安全な労働環境を享受する権利	UNGPsに沿ったサプライヤー行動規範の整備、派遣先企業の労働環境の確認および協働、社員向けの年次のエンゲージメント調査を実施。
マーケティング・マッチング・テクノロジーSBU <sup>(注3)</sup>	良好かつ安全な労働環境を享受する権利	大切にしている価値観「個の尊重」の実現を目指し、フレックスタイム制やリモートワークなどを導入して働きやすい労働環境を整備。また、人権教育による社内の人権尊重意識の醸成を目指す。「リクルート行動規範」に対する委託先パートナーからの同意取得に加えて、ビジネスと人権に関するお役立ち情報・資料の提供や、感想(ご意見・ご要望)の受け付けも実施。
	プライバシーを守られる権利	プライバシー保護とセキュリティ強化に取り組み、公平性・公正性を追求することで、安全・安心なサービスの提供を目指す。
	ウェブサービスを享受する権利	ウェブアクセシビリティへの対応として、株式会社リクルートのコーポレートサイトでWeb Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.2を品質基準として参照し、段階的に適応できるよう取り組みを推進。
	質の高い情報を享受する権利	「リクルートAI活用指針」にもとづき、責任あるAI活用を実現するための取り組みを開始。
	差別を受けない権利	プロダクトや広告において情報発信する際の、表示に関する基礎知識、関連法規、そして差別や不快感を与える表現に関する考え方をまとめた全社共通の「プロダクト表示品質ガイドライン」を策定し、運用。

(注1) Indeed, Inc.

(注2) Recruit Staffing Co., Ltd., Staff Service Holdings Co., Ltd., RGF Staffing France SAS, RGF Staffing Germany GmbH, RGF Staffing the Netherlands B.V., RGF Staffing UK Limited, Unique NV, Staffmark Group, LLC, The CSI Companies, Inc., Chandler Macleod Group Limited

(注3) 株式会社リクルート

## 本誌の記載事項に関する注意事項

本誌の作成にあたり、当社は、入手可能な情報(第三者が作成した情報を含みます)の正確性および完全性を前提としていますが、その正確性および完全性について、明示または黙示を問わず、いかなる表明または保証もするものではありません。

また、本誌には将来見通しに関する記述が含まれますが、実際の業績は、さまざまなリスクおよび不確定要素に左右され、将来見通しに関する記述に明示または黙示に表示された業績とは大幅に異なる場合があります。したがって、将来見通しに関する記述に過度に依拠することのないようご注意ください。

当社は、本誌に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象にもとづき更新または改訂する義務を負うものではありません。本誌は、一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されたものです。本誌およびその記載内容について、第三者が、当社の書面による事前の同意なしに、その他の目的で公開または利用することはできません。

## 掲載情報の対象期間

2024年12月から2025年11月を対象としています。ただし、必要に応じて当期間の前後についても言及しています。

Recruit Group Profile 2025: Inside Out  
第1.1版 2025年12月発行

[発行元]  
株式会社リクルートホールディングス

[お問い合わせ]  
<https://inquiry.recruit-holdings.co.jp/>