

ESG Data Book 2023

Updated: January 30, 2024

更新日：2024年1月30日

Recruit Holdings Co., Ltd.

株式会社リクルートホールディングス



Table of Contents 目次



03 Editorial Policy 編集方針

05 ESG at Recruit Group リクルートグループのESG

05 Material Foundations for Corporate Activities / 企業活動の重要基盤

07 Sustainability Policy / サステナビリティ方針

07 Our ESG Commitment & Target / ESG (サステナビリティ) へのコミットメントと数値目標

09 Environmental 環境

09 Conservation of the Planet / 地球環境の保全

13 Climate Change / 気候変動

31 Biodiversity / 生物多様性

33 Social 社会

33 Human Capital / 人的資本

81 Data Security, Cybersecurity and Data Privacy / データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応

95 Human Rights / 人権の尊重

103 Community Involvement / コミュニティへの貢献活動

105 Governance ガバナンス

105 Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス

112 Corporate Ethics and Compliance / 企業倫理とコンプライアンス

126 Risk Management / リスクマネジメント

129 Tax / 税

132 Appendix

132 Charitable activities / チャリティー活動

135 ESG Indexes and Recognitions / ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価

137 Guideline Comparison Tables (GRI, SASB) / ガイドライン対照表 (GRI, SASB)

147 Notes on the Contents 本報告書の記載事項に関する注意事項

Editorial Policy 編集方針

About the ESG Data Book ESG Data Bookについて

The purpose of “ESG Data Book” is to disclose information regarding Recruit Group’s initiatives for environmental, social and governance (ESG), mainly for its stakeholders with a great interest in ESG investment. We organize ESG information and data by category for easier reference, and endeavor to share comprehensive ESG information of the entire Group. Other disclosure documents below also cover ESG topics. Please refer to those depending on your purpose.

Other Disclosure Documents その他の報告書等

Recruit Group Profile 2023: Inside Out

“Recruit Group Profile: Inside Out” is an annual corporate profile presenting our mid- to long-term management strategy and a comprehensive overview of Recruit Group to a wide range of stakeholders. It contains a collection of stories that illustrate the progress we are making on our commitment to sustainability and highlights how Recruit Group's impact extends from “Inside” the company to “Out” in society.

Annual Report translated from “Yukashouken Houkokusho”

This document has been translated from the original document in Japanese “Yukashouken Houkokusho”, which is legally required for Recruit Holdings as a listed company in Japan to support investment decisions by providing certain information about the Company, including financial and non-financial information, under Article 24, Paragraph 1 of the Financial Instruments and Exchange Act of Japan.

「ESG Data Book」は、特にESG投資に関心の高いステークホルダーの皆様にご参照いただくことを目的に、リクルートグループ全体のESGの取組みに関する情報を集約して発行しています。集約した情報は項目別に整理し、ESGに関する情報・データについて、可能な限り網羅的かつ一覽的にまとめています。また、当社グループのESGへの取組みについては、以下の報告書にも掲載しています。目的に応じてご覧ください。

会社紹介「Recruit Group Profile 2023: Inside Out」

リクルートグループが取り組む中長期の経営戦略や企業活動の概要を、幅広いステークホルダーの方々に向けて、年1回お届けしている会社紹介です。サステナビリティへのコミットメントに向けた進捗を中心に、世界中のリクルートグループが創り出すインパクトが、社内(Inside)から社会(Out)へと広がる過程で生まれた様々なストーリーを集めました。

有価証券報告書

株主・投資家等の皆様を対象に、金融商品取引法第24条第1項に則り、財務情報・非財務情報を掲載した法定書類です。

Corporate Governance Report

This document discusses the status of our corporate governance with reference to the principles provided in Japan's Corporate Governance Code.

コーポレートガバナンス報告書

コーポレートガバナンス・コードに沿ってガバナンス情報を記載した書類です。

Publication Date 発行時期

This document, published in January 2024, covers the latest information about the Company available to us unless otherwise indicated.

本ESG Data Bookの発行は、2024年1月です。特段の記載がない限り、当社グループに関して当社が把握している最新の情報を記載しています。

Definition of Abbreviations 用語の定義

In this document, the terms the “Company,” “Recruit Group,” “we,” and “our” refer to Recruit Holdings Co., Ltd. and its consolidated subsidiaries unless the context indicates otherwise. The “Holding Company” refers to Recruit Holdings Co., Ltd. (“Recruit Holdings”) on a standalone basis. In addition, the coverage of statements and data on “our group” or “Recruit Group” represents Recruit Holdings Co., Ltd. and all of its consolidated subsidiaries.

本ESG Data Bookにおいては、特段の記載がない限り、「当社」は株式会社リクルートホールディングス(リクルートホールディングス)を、「当社グループ」又は「リクルートグループ」はリクルートホールディングス及びその連結子会社を示します。なお「当社グループ」又は「リクルートグループ」を主語とする記述及びデータはリクルートホールディングス及びその連結子会社の全てを含みます。

The Company's fiscal year starts on April 1 and ends on March 31 of each year. Accordingly, “FY2022” refers to the period from April 1, 2022 to March 31, 2023. References to “FY” or “fiscal year” indicate 12-month periods commencing in each case on April 1 of the year indicated and ending on March 31 of the following year.

本ESG Data Bookにおける「20XX年度」の表記は、20XX年4月1日に開始し、その翌年の3月31日に終了する年度を示します。

The Company operates its businesses through each of its three Strategic Business Units (“SBU”s): HR Technology, Matching & Solutions and Staffing and has established its respective SBU Headquarters. This organizational structure enables the Holding Company to focus on and strengthen its holding company functions. “SBU” in this document refers to the Strategic Business Unit.

また当社グループでは、当社が持株会社としての機能の集中と強化を図るとともに、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション及び人材派遣の3つの戦略ビジネスユニット(Strategic Business Unit、SBU)ごとに統括会社を設置し、迅速に事業戦略を遂行する経営体制をとっています。本ESG Data Bookにおける「SBU」は、この戦略ビジネスユニットを示しています。

ESG at Recruit Group リクルートグループのESG

Material Foundations for Corporate Activities 企業活動の重要基盤

The Company sets material foundations for corporate activities as strategies to reduce major risks and seize opportunities. The Company reinforces initiatives for each theme in the material foundations, and the Board of Directors monitors them based on discussions in the related Committees*¹ which are advisory bodies to the Board of Directors.

Specifically, the Company identifies and evaluates its material foundations for corporate activities to increase its corporate value in a sustainable manner, through prospering together with all stakeholders.*² The material foundations are identified with regards to both social and business impact, based on stakeholder dialogue on environmental, social and governance (ESG) topics*³. Then, the issues, in order of importance, are discussed at each committee, which serves as an advisory body to the Board of Directors. The Board of Directors oversees the process, and approves the material foundations.

The material foundation for our corporate activities and responses are as follows:

当社では、主要なリスクの低減と機会の獲得のための戦略として「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*¹での審議を踏まえ、取締役会にて進捗確認をしています。

具体的には、ステークホルダーとのESGに関する対話に基づき、社会と事業の双方の側面からのインパクトを鑑みて、持続的な企業価値の向上に向けてステークホルダーと共存共栄をする上で重要となる企業活動の基盤を特定、評価しています*²。その上で、重要性の高いものから、取締役会の諮問機関である各委員会にて議論しています。この議論を踏まえ、取締役会にてこの重要な基盤の特定プロセスを監督するとともに、特定されたテーマを承認しています*³。

当社が定めた「企業活動の重要な基盤」と、基盤の強化に向けた対策は以下のとおりです。

| Material Foundations for Corporate Activities 企業活動の重要基盤 | | Numerical Target 数値目標 | Advisory Body to the Board 取締役会の諮問機関 | Chair of the Committee 委員長 | |
|---|---|--------------------------|---|-------------------------------|---|
| Corporate Governance コーポレート・ガバナンス | G | Yes | Nomination Committee 指名委員会 | Naoki Izumiya 泉谷 直木 | Independent Director of the Board 独立社外取締役 |
| | | - | Compensation Committee 報酬委員会 | Hiroki Totoki 十時 裕樹 | Independent Director of the Board 独立社外取締役 |
| Corporate Ethics and Compliance 企業倫理とコンプライアンス | G | - | Compliance Committee コンプライアンス委員会 | Hisayuki Idekoba 出木場 久征 | President, CEO, and Representative Director of the Board 代表取締役社長 兼 CEO |
| Human Capital 人的資本 | S | Yes | Sustainability Committee サステナビリティ委員会 | Ayano Senaha 瀬名波 文野 | COO, Managing Corporate Executive Officer, and Director of the Board 取締役 兼 常務執行役員 兼 COO |
| Data Security and Data Privacy データセキュリティ・データプライバシー対応 | S | - | Risk Management Committee リスクマネジメント委員会 | | |
| Human Rights 人権の尊重 | S | - | Sustainability Committee サステナビリティ委員会 | | |
| Conservation of the Planet 地球環境の保全 | E | Yes | Sustainability Committee サステナビリティ委員会 | | |

*1 Each year, the Sustainability Committee, the Risk Management Committee, and other committees that serve as advisory bodies to the Board of Directors confirm the progress of each category, and the Board of Directors resolves to promote these efforts.

*1 取締役会の諮問機関には、サステナビリティ委員会やリスクマネジメント委員会等の各委員会が含まれます。また進捗の確認及び取締役会における決議は毎年行われています。

*2 Regarding stakeholders, in addition to investors, we recognize employees, individual users, corporate clients, business partners, NPOs and NGOs, and local communities as important stakeholders. We engage in stakeholder dialogues, and use information obtained to identify Material Foundations for Corporate Activities.

*2 当社は、投資家に加え、従業員、個人ユーザー、企業クライアント、取引先、NPO・NGO、地域社会等を重要なステークホルダーとして認識し、ステークホルダーとの対話で得られた情報を、企業活動の重要な基盤の特定に活用しています。

*3 In identifying Material Foundations for Corporate Activities, we first recognize the demands and expectations of society at large through stakeholder dialogue and an understanding of international trends, and then discuss them in depth at the Sustainability Committee, which includes external experts and management. In addition, international standards such as SASB (Sustainability Accounting Standards Board) and GRI (Global Reporting Initiative) are taken into consideration in identifying the Material Foundations for Corporate Activities.

*3 企業活動の重要基盤の特定に当たっては、ステークホルダーとの対話や国際潮流の動向把握を通して広く社会からの要請や期待を認識した上で、社外専門家と経営陣を交えたサステナビリティ委員会にて深く議論します。また、策定の際にはSASB(Sustainability Accounting Standards Board)、GRI(Global Reporting Initiative)等の国際基準を考慮しています。

Sustainability Policy サステナビリティ方針

We believe that sustainable growth is led by making a positive impact on society, and we will further focus on sustainability to realize our mission "Opportunities for Life. Faster, simpler and closer to you." To realize this mission, we have formalized, and will continue to strengthen, our Action Guidelines and our ESG Commitment that inform everything we do.

Action Guidelines サステナビリティ行動指針

- Make a positive impact on society and this shared planet through all corporate activities
- Aim to prosper together with all stakeholders
- Conduct corporate activities with a sound governance foundation
- 企業活動全体を通じて地球環境や社会にポジティブなインパクトを与える
- 全てのステークホルダーとの共栄を目指す
- 企業活動を、健全なガバナンスのもとに進める

Our ESG Commitment & Target ESG (サステナビリティへのコミットメント) と数値目標

The Company believes it can make a positive impact on society and the global environment through its corporate activities, while also prospering together with all stakeholders and taking essential steps toward achieving sustainable growth.

Prioritizing social value is a core part of Recruit Group's values, and it is deeply ingrained in our business culture. As such, we believe we can positively impact society through our products and services. For example, reducing the time it takes to get hired. Having a job is one of the most important facets of life for many people, but, according to the OECD, approximately 40% of people are assumed to fall into poverty by losing income for three months^{*1}.

当社グループは、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ことが、当社の持続的な成長に繋がると考えています。

社会への貢献は、リクルートグループが大切にしている価値観（バリューズ）の1つであり、当社グループの文化として深く根付いています。この価値観を起点に、商品やサービスを通じて、社会にポジティブな影響を与えていくことが重要であると考えています。例えば、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となっており、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わかっています。

^{*1}

Therefore, as a leader that is shaping the global two-sided talent marketplace and helping match job seekers to hiring employers, we are committed to help shorten the unemployment period through technology and partnerships.

To achieve this, in 2021, we established our "Commitment to Sustainability Toward 2030," which sets five goals with specific time frames and numerical targets for ESG (Environmental, Social, and Governance).

Please refer below for [details regarding our ESG commitments leading up to 2030](#):

- Achieve carbon neutrality in greenhouse gas emissions (GHG) across our entire value chain^{*2}
- Reduce the time it takes to get hired by half
- Help 30 million people facing barriers in the labor market around the world get hired
- Achieve gender parity among senior executives, those in managerial positions, and all employee levels
- Achieve gender parity among the members of the Board of Directors and Audit & Supervisory Board of Recruit Holdings

In addition, the Company aims to help the world meet the United Nations' Sustainable Development Goals (SDGs) through our ESG commitment above. For more details on our contribution to the SDGs, please refer to [our website](#).

*1 The figure is based on data compiled in 28 countries (source: OECD (2020), How's Life? 2020: Measuring Well-Being).

*1 出典：OECD「How's Life? 2020」に基づく、OECD加盟28カ国の数値。

*2 Carbon neutrality requires both reducing greenhouse gas (GHG) emissions and offsetting any remaining emissions. GHG emissions from a business include direct emissions from sources it owns or controls (Scope 1) and indirect emissions from purchased electricity, heat, or steam (Scope 2). GHG emissions from the value chain, such as those from suppliers or waste disposal (Scope 3), are also considered. The entire value chain includes the sum of emissions from Scope 1, Scope 2, and Scope 3.

*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む。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)を含む全て。

世界で人材マッチング事業を展開し、市場をリードするリクルートグループとして、テクノロジーとパートナーシップを活用して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。この目標の実現に向けて、2021年に、ESG（環境・社会・ガバナンス）について、5つの具体的な時間軸と数値目標を設定した「2030年に向けたサステナビリティへのコミットメント」を定めました。

[2030年度までに目指す具体的なコミットメントと目標](#)は、以下をご覧ください。

- バリューチェーン全体におけるカーボンニュートラルを実現する^{*2}
- 就業までに掛かる時間を半分に短縮する
- 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
- 上級管理職・管理職・従業員、それぞれの女性比率を約50%にする
- 取締役及び監査役全体の女性比率を約50%にする

また当社グループは、ESGへのコミットメントの取組みを通じて、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。当社グループのSDGsへの貢献の詳細は、[こちら](#)をご覧ください。

Environmental 環境

Conservation of the Planet 地球環境の保全

We only have one planet, and everyone has a responsibility to protect the health and longevity of our home. Among the various environmental initiatives that the Company takes, it specifically considers climate change as one of the pivotal environmental issues of our times, and commits to reducing greenhouse gas (GHG) emissions by setting a group-wide target. Our progress toward that target will be monitored by the Board of Directors, based on discussions within the Sustainability Committee.

Governance for Environmental Issues 環境ガバナンス

Oversight on Environmental Issues

The Board of Directors has oversight on climate change and other environmental issues. As an advisory body to the Board of Directors, the Sustainability Committee meets twice a year, attended by the CEO, the Chairperson, Director of the Board in charge of sustainability, Executive Vice Presidents who are responsible for each SBU, and internal and outside experts.

The Committee members discuss climate related strategies, action plans, business plans, risk assessments, performance targets, and target progress reports. The Committee's advice is passed on to the Board of Directors for final resolutions. The Board of Directors is responsible for the monitoring and oversight of progress toward the climate targets. The Director of the Board in charge of sustainability is responsible for the disclosure of information and delegates policy implementation to the Executive Vice Presidents in charge of sustainability.

当社グループは、全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つと考え、様々な活動を行っています。特に気候変動対策については重要テーマと位置づけ、当社グループ全体で温室効果ガス(GHG)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、サステナビリティ委員会での審議を踏まえて、取締役会にて進捗管理と議論を行います。

環境についての監督責任

取締役会は、気候変動を含む環境に関する監督機関としての役割を担っています。年に2回、取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会が開催されます。サステナビリティ委員会には、CEO、会長、サステナビリティ担当取締役と各SBU統括会社を兼務する執行役員に加えて、社内外の有識者が参加します。

サステナビリティ委員会では、気候変動を含む環境に関する戦略、行動計画、事業計画、リスクのアセスメント評価、目標設定、目標への進捗状況の報告が議論されます。委員会にて諮問された事項は、取締役会にて最終決議されます。取締役会では、気候変動等に関する目標への進捗をモニタリングし、目標に関する進捗の監督責任を負います。またサステナビリティ担当取締役が、情報開示に関する責任を持ち、方針の実行はサステナビリティ担当執行役員に委任しています。

Environmental Policy 環境方針

Recruit Group's Environmental Policy has set for us to conduct activities in the following four areas to contribute toward conservation of the planet, in strict compliance with environmental laws and regulations. The Board of Directors has adopted a resolution to establish this Environmental Policy.^{*1}

1. Conservation of the Planet through Our Business Activities

We actively strive to provide all stakeholders including our customers with information to enhance their environmental awareness via all of our business activities, products, and services. We also carry out quantitative measurements of our environmental conservation activities, and report the progress we make publicly.

2. Initiatives to Prevent Climate Change

We monitor our greenhouse gas (GHG) emissions, not just from electric energy and fossil energy at our offices, but through our entire value chain^{*2}, and work together with our partners to reduce these emissions.

3. Recycling, Reducing Energy Use, Pollution Prevention, and Biodiversity Preservation

We work to gauge every stage of the environmental impact through our entire value chain. Building on this knowledge, we actively work with our business partners to promote recycling and reduce energy use, as well as improve energy efficiency, prevent environmental contamination, save water, and preserve the world's biodiversity.

4. Fostering Employee Eco-Awareness and Supporting Their Actions

We provide support so that all Recruit Group employees can enhance their awareness of the need to address the climate crisis and give full consideration to the environment in all actions and proposals in their work and daily lives.

リクルートグループの環境方針は、環境法規制等の遵守に加え、以下4つの取組みを行い、継続的に地球環境の改善に努めることを定めています。本環境方針の制定^{*1}にあたっては、取締役会にて決議しています。

1. 事業を通じた環境保全活動

リクルートグループの全ての事業や商品・サービスを通じて、カスタマーをはじめとした全てのステークホルダーに対して、環境保全の意識向上につながる情報を積極的に提供いたします。また、環境保全活動の取組み内容と成果を、定量的に測定し、報告します。

2. 気候変動防止の取組み

オフィスで排出される温室効果ガス(電気エネルギーや化石エネルギー由来)はもとより、事業活動におけるバリューチェーン全体^{*2}で排出される温室効果ガスを算定し、取引先と協働して、積極的に温室効果ガスの削減に取り組めます。

3. リサイクル・省エネルギー・汚染防止・生物多様性保全の取組み

オフィス及び事業活動におけるバリューチェーン全体の、あらゆる段階の環境負荷を把握することに努め、取引先と協働してリサイクル活動の推進、省エネルギーとエネルギー効率の改善、環境汚染の防止、節水、並びに生物多様性の保全に積極的に取り組めます。

4. 従業員の環境意識醸成・行動支援

従業員一人ひとりの環境保全に対する意識が向上し、日常生活や事業活動において積極的に環境に配慮した行動や提案ができるように支援を行います。

We have adopted an Environmental Management System based on ISO 14001 to make steady progress on our initiatives throughout the entire value chain^{*2} as stated in the policy. We continually discuss and consult with internal and external stakeholders about environmental issues, in an effort to improve our environmental policy and initiatives.

*1 Established April 1, 2010 (modified January 25, 2023)

*1 2010年4月1日制定(2023年1月25日修正)

*2 "Value chain" refers to staff business travel and commuting, the purchasing and procurement of goods and services, distribution and logistics, and others.

*2 バリューチェーンには、従業員の出張や通勤、商品やサービスの購入・調達、運輸・物流などが含まれる。

本方針にて定めているバリューチェーン全体^{*2}における取組みを推進する際には、ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを反映しています。また、継続的に社内外のステークホルダーと共に環境課題について議論し、本方針及び取組みへの意見を受け、改善を進めています。

Environmental Management System 環境マネジメントシステム

ISO14001 Certification ISO14001認証

To make steady progress on environmental policy, the Board of Directors committed to implementing ISO 14001 (Registration No. JMAQA-E831), which is an international standard that specifies requirements for an effective environmental management system (EMS), in March 2011. Alongside making continual improvements to our EMS and conducting annual internal audits, we also undergo an annual review by external examiners to renew our certification. Matters related to climate change are reported to the Board of Directors every year as part of the process of updating the ISO 14001 certification.

We strive to assess the environmental impact of our products and services throughout their life cycles as well as the impact of our business activities that produce these products and services. Based on a thorough understanding of this impact, we take the necessary steps to comply with environmental laws and regulations. We have also crafted a framework to promote these actions, drafted environmental management guidelines, set concrete goals in our environmental policy with plans to achieve them, and created a system to carry out regular checks of our progress in these areas. We will continue pursuing these actions based on our environmental policy.

Japan-based companies within Recruit Group that have ISO14001 certification as of January 2023 are stated below (Group coverage is 42% by revenue):

Recruit Co., Ltd. Headquarters / Recruit Staffing Co., Ltd. Headquarters / Staff Service Holdings Co., Ltd. Headquarters / Staff Service Co., Ltd. Headquarters / Techno Service Co., Ltd. Headquarters / Recruit Management Solutions Co., Ltd. Headquarters

For more details, please refer to [our ISO14001 Certificate of Registration](#) (English follows Japanese).

環境方針に則り着実に取組みを進めていくために、取締役会の決議に基づき、2011年3月、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001を導入しました(登録番号：JMAQA-E831)。そして、常に改善と見直しを行うとともに、認証登録維持のため、毎年内部監査及び外部審査員による審査を受けています。ISO14001の更新審査の過程で、気候変動に関する事項を毎年、取締役会に報告しています。

リクルートグループの商品・サービスのライフサイクル全体とそれを生み出す事業活動が地球環境に与える影響を改めて評価し、把握しています。関連する環境法規制の順守はもちろんのこと、推進体制の整備や推進マニュアルの制定、環境方針に対する具体的な実施目標と実施計画を立て、定期的に進捗をチェックする仕組みにより取組みを継続していきます。

2023年1月時点で、当社及び当社グループの日本の子会社で、ISO14001認証を取得している会社は以下の通りです(売上収益比率42%)。

株式会社リクルート本社 / 株式会社リクルートスタッフィング本社 / 株式会社スタッフサービス・ホールディングス本社 / 株式会社スタッフサービス本社 / 株式会社テクノ・サービス本社 / 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ本社

ISO14001の審査登録証は[こちら](#)をご覧ください。

Climate Change 気候変動

Adoption of the Recommendations of the TCFD TCFDへの対応

The Company became a TCFD^{*1} supporter in FY2022 and conducted scenario analysis of its key climate-driven risks and opportunities, and disclosed them as a climate transition plan in its Annual Report, in line with the TCFD framework (governance, strategy, risk management, and metrics and targets).

For more details, please refer to the [“Our Actions on Climate Change and Adoption of the Recommendations of the Task Force on Climate-Related Financial Disclosures \(TCFD\)” in the Annual Report FY2022 translated from “Yukashouken Houkokusho”](#).

^{*1} A framework indicating climate change-related risks and opportunities created by the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

^{*1} 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。

当社は2022年度よりTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言^{*1}へサポーターとして賛同を表明し、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、有価証券報告書において、気候関連移行計画としてTCFDフレームワーク(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示をしました。

本制度に関する詳細は、[2023年6月開示の有価証券報告書「気候関連財務情報開示タスクフォース\(TCFD\)提言に沿った情報開示」](#)をご覧ください。

Governance of Climate Change 気候変動ガバナンス

The Executive Vice President in charge of sustainability is responsible for climate change matters, and identifies, evaluates, and manages the Company's strategies, risks, and opportunities, and determines appropriate climate action in accordance with the Paris Agreement, overseen by the Board of Directors who establish necessary governance. In an effort to take action, the Company set a long-term goal to achieve carbon neutrality of GHG emissions across its entire value chain by FY2030^{*1}. In order to reduce GHG emissions and to accelerate these efforts, the Company aims to achieve carbon neutrality by reducing GHG emissions in accordance with the following targets and offsetting the remaining emissions.

気候変動に伴う当社グループの戦略、リスク及び機会については、サステナビリティ担当執行役員を責任者としてパリ協定の内容との整合性をふまえて特定、評価、管理を行うとともに、適切な気候変動対策を行い、取締役会は必要な体制を整備し、監督します。気候変動への対策として、当社グループは2030年度までにバリューチェーン全体を含めたGHG排出量のカーボンニュートラルを目指します^{*1}。

In addition, the Board of Directors has resolved to set reduction targets over a three-year period^{*2} for GHG emissions reduction, beginning in FY2022. Recruit Holdings has linked the level of achievement of these targets to a percentage of the long-term incentive compensation^{*3} for the Senior Vice Presidents in charge of driving and realizing these ESG goals.

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^{*2}を定めたGHG排出量削減の達成如何を、2023年3月期からの長期インセンティブ報酬^{*3}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。

^{*1} Greenhouse gas (GHG) emissions throughout our business activities are the sum of direct emissions from the use of fuels in owned or controlled sources and are referred to as Scope 1. Indirect emissions from the use of purchased electricity, heat, or steam in owned or controlled sources are referred to as Scope 2. GHG emissions from the value chain are referred to as Scope 3, and comprise indirect emissions other than Scope 1 and 2. The entire value chain represents the sum of Scopes 1, 2 and 3 GHG emissions.

^{*1} 事業活動におけるGreenhouse Gas(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)、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)を含む全て。

^{*2} GHG emission reduction targets for actual emissions from FY2022 to FY2024. For Scope 2, we consider the actual emissions before applying the Energy Attribute Certification procured by our company. Energy Attribute Certificates indicate the environmental value of renewable energy and are reflected in Scope 2 in accordance with the Greenhouse Gas Protocol, which establishes global standards to measure and manage emissions.

^{*2} 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。スコープ2においては、自社調達した「電力と分離されたエネルギー属性証明書」を適用する前の実排出量を評価する。「エネルギー属性証明書」とは、再生可能エネルギーであること環境価値を示すものであり、グローバル基準であるGHGプロトコル(排出量算定および報告に関する基準)に基づくスコープ2算定時に反映されるもの。

^{*3} Compensation based on ESG target achievements is set as a part of BIP trust (equity) compensation. Eligibility to receive this compensation and the payout amount will depend on whether or not the three-year target is achieved.

^{*3} 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。

Strategy Regarding Climate Change 気候変動に関する戦略

We recognize that a 4°C increase in the average global temperature due to climate change will have a significant impact on the planet, and we believe it is critical to limit global warming to below 1.5°C. Based on two climate change scenarios (+4°C and +1.5°C), we have identified short-, medium- and long-term risks^{*1} and opportunities from our upstream to downstream activities through to 2030, and assess them in terms of likelihood and financial impacts. Based on the assessment, the Board of Directors confirms mitigation/adaptation measures, along with related opportunities.

当社は、気候変動によって平均気温が4度上昇することが世界に大きな影響を及ぼすことを理解した上で、気温上昇を1.5度未満に抑えることが重要であると考えています。そこで、複数の気候変動シナリオ(4度と1.5度)に基づき、2031年3月期までの短期・中期・長期のリスク^{*1}と機会をバリューチェーンにおける上流及び下流を含めて特定し、発生可能性と財務影響の観点で評価するとともに、主要なリスクの低減及び機会の取込みに向けた対応を取締役会において確認しています。

^{*1} Physical and transition (regulatory, market, reputation or legal) risks related to climate change are considered the relevant risks in the process of scenario analysis. Upon conducting scenario analysis, we referred to multiple sources including reports issued by the IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change, SSP5-8.5 as the updated version of RCP 8.5), IEA (International Energy Agency, IEA NZE 2050 as the update of IEA Sustainable Development Scenario), IRENA (International Renewable Energy Agency), NDCs (Nationally determined contributions), BNEF (The BloombergNEF), and other.

^{*1} シナリオ分析において、気候変動に関連する物理、移行(規制、市場、評判、法制度)リスクを当社グループに関連性があるものとして考慮しています。シナリオ分析においては、IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change, RCP8.5に代わりSSP5-8.5)、国際エネルギー機関 (IEA: International Energy Agency, IEA Sustainable Development Scenarioに代わりIEA NZE 2050)、IRENA (International Renewable Energy Agency)、NDCs (Nationally determined contributions)、BNEF (The BloombergNEF)、等、国際機関及びそれに準ずる調査機関が発行するレポートを参照しています。

Target and Progress Report for Reducing Greenhouse Gas (GHG) Emissions 温室効果ガスの削減目標と進捗

Our Commitment, Target and Progress コミットメント、目標、進捗

As a responsible corporate citizen, the Company has committed to focus on reducing greenhouse gas (GHG) emissions to address climate change. The Company's targets are as follows:

- Achieve carbon neutrality in GHG emissions by FY2021 through its business activities^{*1}.
- Achieve carbon neutrality in GHG emissions by FY2030 across its entire value chain^{*1}.

[Our target has been validated by the Science Based Targets initiative \(SBTi\)](#), confirming that it is in line with the goal of limiting global warming to 1.5°C^{*2}.

We plan to achieve our short-term goal of reaching carbon neutrality throughout our business activities (Scopes 1 and 2) in FY2021 and 2022^{*3,4}, with a key initiative being the switching of office power to a more effective energy-saving source or renewable energy. In terms of reducing Scope 3 emissions throughout the value chain, we are intensifying our partnership with other companies to achieve carbon neutrality in GHG emissions.

Scope 3 reduction initiatives include encouraging remote working (to reduce commuting emissions) and collaborating with partner companies to refine their GHG emission measurements. In recognition of our collaborative efforts to reduce Scope 3 emissions, which account for more than 95% of our group's GHG emissions, we were rated as a top company on CDP's^{*5} Supplier Engagement Rating (SER) in both 2021 and 2022.

当社グループでは気候変動対策として、以下の温室効果ガス排出量の削減目標を掲げています。

- 2021年度に当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量^{*1}のカーボンニュートラルを目指す
- 2030年度に自らの事業活動及びバリューチェーン全体を通じた温室効果ガス排出量^{*1}のカーボンニュートラルを目指す

加えて、[SBTi\(Science Based Targets initiative\)より認定を取得](#)した「1.5°C目標」^{*2}に基づき排出削減を進めると共に、残存排出量のオフセットを行います。

短期目標である事業活動におけるGHG排出量（スコープ1+2）のカーボンニュートラルは、主にオフィスの電力メニューを省エネルギー（省エネ）や再生可能エネルギー（再エネ）由来のプランへ変更することで、2021年度に引き続き、2022年度も達成する予定です。^{*3,4} またバリューチェーン全体におけるカーボンニュートラルの達成に向けて、パートナー企業と協働した排出削減（スコープ3）を加速させています。

例えば、通勤による排出量の削減を目指したリモートワークの推進やパートナー企業と連携しながらGHG排出量の測定を精緻化する取り組み等を進めています。こうしたスコープ3のGHG排出量削減に向けたパートナーとの協働などが評価され、CDP^{*5}による「サプライヤー・エンゲージメント評価」において2021年と2022年に続けて最高評価に選定されました。

We have also set a three-year GHG reduction target^{*6}, linking the achievement of these targets to a portion of the long-term incentive compensation^{*7} for the executive directors and corporate officers in charge of promoting and realizing these ESG goals.

For more details on our Commitment and Target, please refer to [our website](#).

Before we made the commitment above in May 2021, we set a target in 2010 to reduce our GHG emissions in Japan by 25% from FY2008 levels by FY2020. By FY2020, we had achieved a 62.4%^{*8} reduction in GHG emissions in Japan compared to FY2008, greatly exceeding our target of reduction. We anticipate achieving our short-term goal of reaching carbon neutrality throughout our business activities in FY2022 - just as in FY2021 (a third-party assurance to be obtained in March 2024).

また、GHG排出削減に向けては3カ年の数値目標を定め^{*6}、その達成如何を、当社の業務執行取締役と主にESGテーマを推進する執行役員の長期インセンティブ報酬の一部に連動させること^{*7}を取締役会において決定し、取り組みを加速しています。

コミットメントと目標の詳細は[こちら](#)をご覧ください。

なお、当社グループは、2021年5月に上記コミットメントを行う以前、2010年に、2020年度までに日本国内での温室効果ガス排出量の総量を2008年度比で25%削減する目標を掲げました。この目標に対して、2020年度の温室効果ガス排出量は2008年度比で62.4%^{*8}削減と目標値を大きく上回る形で達成しました。また、気候変動への対策として短期目標に掲げた、当社グループの事業活動におけるGHG排出量のカーボンニュートラルは、2021年度に続き2022年度も計画通り達成する見込みです(2024年3月に第三者認証完了予定)。

*1 Greenhouse gas (GHG) emissions throughout our business activities are the sum of direct emissions from the use of fuels in owned or controlled sources and are referred to as Scope 1. Indirect emissions from the use of purchased electricity, heat, or steam in owned or controlled sources are referred to as Scope 2. GHG emissions from the value chain are referred to as Scope 3, and comprise indirect emissions other than Scope 1 and 2. The entire value chain represents the sum of Scopes 1, 2 and 3 GHG emissions.

*1 事業活動におけるGreenhouse Gas(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)、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)を含む全て。

*2 This is a short-term target defined by the Science Based Targets initiative (SBTi) and established in line with the science-based GHG emission reduction levels required to limit global warming to 1.5°C above pre-industrial levels. The target aims to reduce GHG emissions by 46.2% by FY2030 (base year: FY2019) for Scope 1+2, and to reduce GHG emissions by 30% by FY2030 (base year: FY2019).

*2 地球の温暖化を産業革命前の温度レベルと比較して1.5°C以内の上昇にとどめるために必要なGHG排出の削減量として、the Science Based Targets initiative (SBTi)が定めた短期目標に基づき、スコープ1+2についてはGHG排出量を2030年度までに46.2%削減(基準年2019年度)を、スコープ3についてはGHG排出量を2030年度までに30%削減(基準年2019年度)することを目指す目標を設定しています。

*3 Carbon neutrality includes reducing greenhouse gas (GHG) emissions as well as offsetting the remaining emissions.

*3 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。

*4 All GHG emission figures are approximate numbers calculated based on the GHG Protocol. Additionally, independent third-party assurances have been obtained from SOCOTEC Certification Japan for GHG emissions and avoided GHG emissions of FY2021 SOCOTEC performed limited assurance engagement in accordance with the verification procedures stipulated by SOCOTEC and "ISO14064-3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements" and the International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), "Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" of International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB).

*4 GHG排出量の数値は、すべてGHGプロトコルに基づき算定した概数。また、2021年度のGHG排出量、および回避したGHG排出量はSOCOTEC Certification Japanによる「独立した第三者保証」を取得しています。SOCOTECは、SOCOTECの定める検証手順及び「ISO14064-3温室効果ガスに関する主張の妥当性確認及び検証のための仕様並びに手引」並びに国際監査・保証基準審議会(IAASB)の国際保証業務基準(ISAE) 3000(改訂)「過去 財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠し、限定的保証業務を実施しています。

*5 CDP is a British charity-controlled non-governmental organization (NGO) established in 2000. It owns one of the world's largest environmental databases, working with large global financial institutions to disclose the environmental impact of companies.

*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(NGO)。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、企業が環境に与える影響を明らかにしています。

*6 The GHG emission reduction target is based on the results from FY2022 to FY2024.

*6 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。

*7 Compensation based on ESG target achievements is set as a part of board incentive plan ("BIP") trust (stock) compensation. Eligibility to receive this compensation and the payout amount will depend on whether or not the three-year target is achieved.

*7 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します。

*8 We received assistance from Waste Box and JMA Consultants Inc. for our GHG emission calculations in Japan based on the Green Value Chain Platform formulated and released by the Ministry of the Environment (MOE) and the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI). The data covers the following companies; Recruit Holdings Co., Ltd. / Recruit Co., Ltd. / Staff Service Holdings / Recruit Staffing Co., Ltd.

*8 日本国内での温室効果ガス排出量の算定においては、(株)ウェイトボックス及び(株)日本能率協会コンサルティングの協力を得て、環境省・経済産業省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」をもとに算出しています。算定対象範囲は、リクルートホールディングス、リクルート、スタッフサービス・ホールディングス、リクルートスタッフィング。

Calculation Method 算出方法

We began calculating our GHG emissions in FY2010. We expanded the scope of calculations in 2012 upon the change of our governance structure. Furthermore, we revised the method of classifying travel and commuting expenses in 2015 upon expanding our overseas businesses.

To ensure better accuracy, we reviewed our pre-2015 emission calculation processes, revised the GHG emissions intensity used, and performed recalculations based on the Basic Guidelines on Accounting for Greenhouse Gas Emissions Throughout the Supply Chain (Ver. 2.2) and the Emission Factor Database for Corporate Greenhouse Gas Emissions Accounting Over the Supply Chain (Ver. 2.4), both formulated jointly by the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) and the Ministry of the Environment (MOE). From FY2019, we started using the GHG Protocol as the basis for calculation.

当社は、2010年度より温室効果ガス排出量の算定の取組みを開始しました。その後、ガバナンス体制変更に伴う算定対象範囲の拡大(2012年)、海外事業の拡大に伴う旅費・交通費の分類方法の変更(2015年)を行いました。

なお、2015年度以前の排出量算定プロセスを見直し、より正確性を期すため、経済産業省・環境省策定の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン (ver.2.2)」を踏まえ、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver.2.4)」に基づく温室効果ガス排出原単位への見直しを実施し、改めて算定しました。2019年度より、GHGプロトコルに基づく排出量の算定を開始しています。

Each Scope of Calculation 算定の対象領域

Our greenhouse gas (GHG) emission calculations cover the emissions not only from our business activities but also from our entire value chain including emissions from the process where our products and services are provided. The following are the primary sources of emissions taken into consideration.

GHG Emissions from Our Business Activities

Scope1 : Use of gas in offices

Scope2 : Use of electricity, heat, cold water, steam, etc. in offices

GHG Emissions from Our Value Chain

Scope3 :

- Purchased goods and services
 - Raw materials procurement and manufacture of servers / peripherals
 - Server operation (including electricity of air conditioning)
 - Raw materials procurement, papermaking, printing, and bookbinding for information magazines
 - Service use
 - Procurement of promotional materials
- Capital goods
 - Expansion and purchase of equipment
 - Software development / acquisition
- Business travel and employee commuting (by cars, busses, rails, or planes)
 - Employees (including temporary staff who work for our clients of our Staffing business) commuting, business trips, assignments

当社グループは、事業活動における温室効果ガス排出だけでなく、提供する商品・サービスを生み出すまでに排出する温室効果ガスも自らの責任ととらえ、バリューチェーン全体からの排出も温室効果ガス算定の対象領域として算出しています。主な算定対象は以下の通りです。

事業活動における温室効果ガス排出

Scope1 : オフィスのガス使用

Scope2 : オフィスの電力・熱・冷水・蒸気などの使用

バリューチェーンからの温室効果ガス排出

Scope3 :

- 購入した製品・サービス
 - サーバー/周辺機器の原料調達・設置
 - サーバー運用(空調電力含む)
 - 情報誌の原料調達・製紙・印刷・製本
 - サービス利用
 - 販促物の調達
- 資本財
 - 設備の増設や購入
 - ソフトウェアの開発・取得
- 出張・通勤(車、バス、鉄道、飛行機による交通)
 - 従業員(派遣登録社員を含む)の通勤・出張・赴任等

- Upstream transportation and distribution (by freight truck, rails, planes or boats)
 - Distribution of information magazines from material procurement to recycling
 - Waste generated in operations and recycling
 - Distribution and recycling of information magazines left in racks / bookstores
 - Customer waste and recycling of information magazines
 - Leased assets
 - Client use of peripherals
- 輸送 (トラック、列車、飛行機、船舶による輸送)
 - 情報誌の原料調達からリサイクルまでの流通
 - 廃棄物・リサイクル
 - ラック/書店に残った情報誌の運搬及びリサイクル
 - カスタマーによる情報誌の廃棄量及びリサイクル
 - リース
 - クライアントによる周辺機器の使用

Greenhouse Gas (GHG) Emissions of Recruit Group 当社グループの温室効果ガス排出量

| Item データ項目 | | Unit 単位 | FY2019 2019年度 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 | Reduction ratio (vs. FY19 ^{*5} , %) 削減率 (2019年比 ^{*5} , %) |
|--|---|----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|------------------|---|
| GHG emissions ^{*1,2} 温室効果ガス排出量 ^{*1,2} | Scope 1 スコープ1 | t-CO2 | 12,268 ^{*4} | 7,526 ^{*4} | 9,051 | 7,241 | -41% |
| | Scope 2 (market-based) スコープ2 (マーケット基準) | | 29,854 ^{*4} | 12,831 ^{*4} | 351 | 275 | -99% |
| | Scope 2 (location-based) スコープ2 (ロケーション基準) | | 34,527 ^{*4} | 24,838 ^{*4} | 28,907 | 30,903 | -10% |
| | Total of Scopes 1, 2 (market-based) Scope1, 2 (マーケット基準) の合計 | | 42,122 ^{*4} | 20,357 ^{*4} | 9,402 | 7,516 | -82% |
| | Total of Scope 3 スコープ3の合計 | | 926,046 ^{*4} | 655,725 ^{*4} | 758,081 | 764,502 | -17% |
| | Total of Scopes 1, 2 (market-based), 3 Scope1, 2 (マーケット基準), 3の合計 | | 968,168 ^{*4} | 676,082 ^{*4} | 767,485 | 772,018 | -20% |
| | GHG Emissions intensity of Scope 1&2 ^{*3} Scope1+2の温室効果ガス排出原単位 ^{*3} | t-CO2/Million yen | 0.0176 ^{*4} | 0.0090 ^{*4} | 0.0033 | 0.0022 | -88% |
| | GHG Emissions intensity of Scope 1&2&3(upsteam) ^{*4} Scope1+2+3(上流)の温室効果ガス排出原単位 ^{*4} | t-CO2/百万 円 | 0.40 | 0.29 | 0.26 | 0.22 | -44% |

| Item データ項目 | | Unit 単位 | FY2019 2019年度 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 | Reduction ratio (vs. FY19* ⁵ , %) 削減率 (2019年比 * ⁵ , %) |
|--|--------------------------------------|---|------------------|------------------|------------------|------------------|---|
| GHG emissions* ^{1,2} 温室効果ガス排出量* ^{1,2} | Scope 3 Category スコープ3 カテゴリ | Category 1 Purchased goods and services カテゴリ1 購入した製品・サービス | 329,893 | 280,616 | 336,302 | 348,540 | |
| | | Category 2 Capital goods カテゴリ2 資本財 | 104,368 | 119,528 | 126,674 | 90,037 | |
| | | Category 3 Fuel and energy-related activities Not Included in Scope 1 or Scope 2 カテゴリ3 燃料・エネルギー関連の活動 (スコープ1又はスコープ2に含まれないもの) | 7,959 | 5,665 | 4,856 | 7,343 | |
| | | Category 4 Upstream transportation and distribution カテゴリ4 輸送、配送(上流) | 3,762 | 2,513 | 2,596 | 2,774 | |
| | | Category 5 Waste generated in operations カテゴリ5 事業から出る廃棄物 | 2,198 | 515 | 611 | 1,113 | |
| | | Category 6 Business travel カテゴリ6 出張 | 58,806 | 7,524 | 13,484 | 26,847 | |
| | | t-CO2 | | | | | |

| Item データ項目 | | Unit 単位 | FY2019 2019年度 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 | Reduction ratio (vs. FY19* ⁵ , %) 削減率 (2019年比 * ⁵ , %) |
|--|--------------------------------------|--|------------------|------------------|------------------|------------------|---|
| GHG emissions* ^{1,2} 温室効果ガス排出量* ^{1,2} | Scope 3 Category スコープ3 カテゴリ | Category 7 Employee commuting カテゴリ7 従業員の通勤 | 398,062 | 227,167 | 261,224 | 273,231 | |
| | | Category 8 Upstream leased assets カテゴリ8 上流のリース資産 | 3,678 | 1,582 | 467 | 354 | |
| | | Category 9 Downstream transportation and distribution カテゴリ9 下流の輸送・流通 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Category 10 Processing of sold products カテゴリ10 販売した製品の加工 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Category 11 Use of sold products カテゴリ11 販売した製品の使用 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Category 12 End-of-life treatment of sold products カテゴリ12 販売した製品の廃棄 | 16,189 | 9,183 | 9,886 | 11,389 | |
| | | Category 13 Downstream leased assets カテゴリ13 下流のリース資産 | 1,131 | 1,432 | 1,981 | 2,874 | |
| | | Category 14 Franchises カテゴリ14 フランチャイズ | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | | Category 15 Investments カテゴリ15 投資 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

*1 The independent assurance emissions calculations for Recruit Group (coverage of 100%) as of FY2021 can be found [here](#).

*1 リクルートグループにおける国内外(カバレッジ100%)の2021年度の排出量算定に対する独立した第三者保証は[こちら](#)をご覧ください。

*2 For more details on our Climate Change actions, as well as the detailed breakdown of our GHG emissions, please refer to our list of submitted answers to the [CDP Climate Change Questionnaire 2022](#).

*2 気候変動に関わる当社の取組み、及びGHG排出量の内訳の詳細については、当社が[CDP Climate Change Questionnaire 2022に提出した回答](#)をご参照ください。

*3 The formula for calculating GHG emission intensity of Scopes 1&2 is (Scope 1 + 2 t-CO2)/(sales revenue, Millions of yen). Scope 2 is calculated based on market-based figures.

*3 Scopes1+2の温室効果ガス排出量原単位の算出式は(スコープ1+2 t-CO2) / (売上収益、百万円単位)です。Scope2はマーケットベースの数値に基づいて算出しています。

*4 The formula for calculating GHG emission intensity of Scopes 1+2+3 (upstream) is (Scope 1 + Scope 2 + Upstream of Scope 3 t-CO2)/(sales revenue, Millions of yen). Scope 2 is calculated based on market-based figures.

*4 Scopes1+2+3(上流)の温室効果ガス排出量原単位の算出式は(スコープ1+2 + Scope 3の上流 t-CO2) / (売上収益、百万円単位)です。Scope2はマーケットベースの数値に基づいて算出しています。

*5 A base year for "1.5°C target" and "3-year target" for GHG emission reductions certified by SBTi (Science Based Targets initiative).

*5 SBTi(Science Based Targets initiative)より認定を取得した「1.5°C目標」及びGHG排出削減に向けた「3カ年の数値目標」の基準年。

GHG Emissions Offsetted for Scope 1 + 2 Scope 1+2におけるGHG排出量オフセットの内訳

| Item データ項目 | Unit 単位 | FY2021 2021年度 |
|--|------------|------------------|
| GHG emissions within carbon neutral boundary*1 カーボンニュートラル目標の対象となるGHG排出量*1 | | 9,402 |
| Offsets*2 applied to reporting year 対象年度に適用したカーボンクレジット量*2 | t-CO2 | 9,402 |
| Net GHG emissions within carbon neutral boundary カーボンクレジット適用後のGHG排出量 | | 0 |

*1 The total of Scope 1 and Scope 2 (market base) is defined as the carbon neutral boundary, based on the Group's commitment and target of "Achieve carbon neutrality in GHG emissions by FY2021 through its business activities".

*1 当社グループのコミットメントおよび目標のひとつである「2021年度までに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を目指す」に基づき、スコープ1およびスコープ2(マーケットベース)の合計を報告対象範囲とする。

*2 To achieve carbon neutrality, if there are any residual emissions, we mainly use nature-based removal credits (referred to as Nature-based Solutions). Such credits are certified by international accreditation bodies, and connect to solving various SDGs issues including climate change, for example, removal credits from reforestation which contributes to the planet and environment as a whole. Approximately half of the carbon credits applied in FY2021 consist of credits certified under the CCB Standards (Climate, Community & Biodiversity Standards).

*2 カーボンニュートラルの達成に向けて、残余排出量に対して、自然由来のカーボンクレジットを活用しています。この際、国際的なクレジット認定機関に認証され、気候変動を含む多様なSDGs課題へも貢献しうる植林による除去クレジットなどを確保し、広く地球環境へ貢献することを目指しています。2021年度に適用したカーボンクレジットの約半分はCCB基準 (Climate, Community & Biodiversity Standards)の認証を得たクレジットで構成しています。

*3 The latest independent assurance of [achieving carbon neutrality](#) for Recruit Holdings, HR Technology SBU, Matching & Solutions SBU, Staffing SBU and can be found [here](#).

*3 リクルートホールディングス、HRテクノロジーSBU、マッチング&ソリューションSBU、人材派遣SBUが[カーボンニュートラルを達成したこと](#)に対する最新の独立した第三者保証は[こちら](#)をご覧ください。

Energy Consumption of Recruit Group 当社グループのエネルギー消費量

| Item データ項目 | | Unit 単位 | FY2019 2019年度 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 | | |
|--|--|--|---|------------------|------------------|------------------|----------------------|----------------------|
| Energy Consumption エネルギー 消費 | Gas ガス | Total consumption of City Gas 都市ガス消費量の合計 | 1000Nm ³ | 6,822 | 3,555 | 3,424 | 3,048 | |
| | | Total consumption of LPG Gas LPG消費量の合計 | kg | 0 | 2 | 2 | 2 | |
| | Electric power 電気 | Renewable Electricity Usage 再生可能 エネルギー (電力) | Renewable Energy Certificate* ¹ 再生可能エネルギー証書* ¹ | MWh | 0 | 22,005 | 38,857* ¹ | 62,107 |
| | | | Green Tariff 電力会社との契約による再生可能 エネルギー | | 2,426 | 3,352 | 3,432 | 13,158 |
| | | | Total Renewable Electricity Usage 再生可能エネルギー(電力)の合計 | | 2,426 | 25,357 | 68,856 | 75,265 |
| | | Total Non-Renewable Electricity Usage 非再生可能エネルギー(電力)の合計 | 78,953 | | 33,104 | 0* ¹ | 0 | |
| | | Total consumption of electric power 電気消費量の合計 | 81,379 | | 58,461 | 72,288 | 75,265 | |
| | | Percentage of Renewable Electricity 再生可能エネルギー比率 | % | | 3.0% | 43.4% | 100.0%* ¹ | 100.0%* ¹ |
| | Heat 熱 | Consumption of heat 熱消費量 | GJ | 3,495 | 4,537 | 11,709 | 18,176 | |
| | Total of Energy Consumption (Total consumption of gas, electric power and heat) エネルギー消費量の合計 (ガス、電気、熱消費量の合計) | | MWh | 165,760 | 94,629 | 109,613 | 113,584 | |
| Energy Consumption intensity エネルギー消費原単位 | | MWh/Million yen MWh/百万円 | 0.069 | 0.041 | 0.038 | 0.033 | | |

*1 We plan to implement an energy attribute certificate that meets the RE100 TECHNICAL CRITERIA Version 3.0 requirements for the same amount of non-renewable energy use, resulting in 100% renewable energy use (currently in application process).

*1 非再生可能エネルギー使用量と同量のRE100 TECHNICAL CRITERIA Version 3.0要請基準を満たすエネルギー属性証明書を適用し、再生可能エネルギー使用率は100%となる予定(現在適用手続き中)です。

Activities to Reduce Greenhouse Gas (GHG) Emissions 温室効果ガス排出量の削減への取組み

To achieve carbon neutrality by FY2021 through our business activities, Recruit Group has implemented various measures such as switching to renewable electricity in our offices, providing ongoing support to full-time and temporary staff working from home, and using sustainable data centers to reduce GHG emissions. For offices that cannot transition to more energy-saving menus or renewable energy power plans, we use Renewable Energy Attribute Certificates^{*1} which satisfy the strict criteria of RE100^{*2}.

To become carbon neutral throughout our entire value chain, we continue to engage in a wide range of global warming prevention activities in collaboration with our employees and business partners including suppliers. We are constantly exploring new ways to ensure that we become carbon neutral by FY2030.

Here are some of the initiatives we have implemented in an effort to reduce GHG emissions.

- Promotion of energy saving and using renewable energy
- Promotion of remote work
- Promoting paperless work
- Procurement of energy-efficient servers / peripherals
- Online customer interviews
- Optimizing the number of prints and deliveries of magazines
- Reduction of paper use by converting application forms and manuscripts to the Web
- Recycling information magazines left in racks / bookstores
- Promote customer recycling of information magazines

リクルートグループでは、2021年度までに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を達成することを目指して、オフィス電力の再生可能エネルギーへの切り替えや派遣社員を含む従業員のリモートワーク推進、環境負荷の少ないデータセンターの活用等、様々な取組みを行っています。再生可能エネルギーを使用した電力メニューへの選択権が無い拠点からの排出については、RE100で要請される厳しい基準^{*2}を満たす「エネルギー属性証明書^{*1}」の適用を進めています。

また、バリューチェーン全体のカーボンニュートラルに向けては、引き続き従業員やサプライヤーを含むビジネスパートナーと協働しながら、広範囲での地球温暖化防止活動に取り組むことを継続しつつ、更なる施策を検討していきます。

当社がこれまで実施してきた主な温室効果ガス排出量削減の取組みは、以下の通りです。

- 省エネ・再エネの推進
- リモートワークの推進
- ペーパーレス化の推進
- エネルギー効率の良いサーバー/周辺機器の調達
- カスタマーとの面談のオンライン化
- 情報誌の印刷部数及び配本部数の最適化
- 申込書や原稿のWeb化による紙使用の削減
- ラック/書店に残った情報誌のリサイクル
- カスタマーによる情報誌のリサイクル促進

*1 Renewable Energy Attribute Certificates represent electricity generated and delivered to the grid from a renewable source. They comply with the Greenhouse Gas Protocol which establishes global standards to measure and manage emissions.

*1 エネルギー属性証明書とは、グローバル基準であるGHGプロトコル(排出量算定および報告に関する基準)に基づき、再生可能エネルギー源から生成され配電された電力であることを示すものです。

*2 RE100 TECHNICAL CRITERIA Version 3.0を参照

*2 Referenced the RE100 TECHNICAL CRITERIA Version 3.0

Commitment to conduct our engagement activities エンゲージメント活動に関するコミットメント

At Recruit Group, all climate-related engagement activities are determined in light of the goals of the Paris Agreement and our climate change strategy and target, and are conducted with the approval of the Executive Vice President responsible for sustainability. Engagement activities*1 include partnerships with stakeholders in the value chain, evaluating trade association memberships, engagement in public policy discussions, and other relevant activities. The Board of Directors establishes governance measures for this climate-related activities, as well as monitors and directs such activities.

When trade associations/organizations that we are involved with determine climate-change strategies, we will actively participate in the decision-making processes, through expressing our viewpoints based on our Environmental Policy. If the policies of such organizations become significantly weaker than or contradict our policy, we will respond appropriately.

当社グループでは、気候変動における全てのエンゲージメント活動(バリューチェーンにおけるパートナーとの協働、業界団体への加盟、公共政策への関与、及び関連する活動の検討等)において、パリ協定および気候変動戦略の目標に照らし合わせて実施可否を評価し、サステナビリティ担当執行役員を責任者としてその承認を得て、実施しています*1。このエンゲージメント活動において、取締役会は気候変動に関連する取組みに必要な体制を整備し、監督します。

当社が参加している団体/協会が気候変動などに関する戦略を決定する際は、当社はその意思決定プロセスにおいて、当社環境方針に従い貢献するよう努めます。もしこれらの団体の方針が当社方針から逸脱、あるいは当社方針と矛盾する場合、適切に対応するように努めます。

*1 Examples of engagement activities:

- The Company is a member of the Japan Climate Initiative (JCI), a network that strengthens the exchange of information and opinions among companies, local governments, NGOs, and others actively working to combat climate change.
 - For example, the Company supports JCI's recommendations to the Japanese Government about carbon pricing as announced in December 2023. Of the approximately 600 organization members of JCI, we were one of the approximately 180 organizations that supported the recommendations, and actively participated in their development.
- Indeed, one of our operation companies of HR Technology SBU, is a member of the Green Software Foundation, which seeks to reduce overall software-related carbon emissions, and is committed to reducing global carbon emissions related to software technology.

*1 エンゲージメント活動の一例：

- 当社は、気候変動対策に積極的に取り組む企業、自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するネットワークである「気候変動イニシアティブ」(JCI)に加盟しています。
 - 例えば、当社は日本政府が計画するカーボンプライシング構想に対するJCIの2023年12月の提言に賛同しています。当社はJCIに加盟する約600団体のうち、政府に対する提言に賛同する約180団体の一翼を担い、提言の策定プロセスにも参画しました。
- HRテクノロジーSBUのIndeedは、全体的なソフトウェア関連の炭素排出量を減らすことを目指すGreen Software Foundationに加盟し、ソフトウェア技術に関する世界の炭素排出量の削減に努めています。

Initiatives at Offices オフィスでの取り組み

Based on their business characteristics, each Strategic Business Unit (SBU) within Recruit Group sets individual green procurement policies that surpass compliance and promote initiatives to minimize the impact of our overall environmental footprint.

- HR Technology SBU: [Indeed's Vendor Code of Conduct](#)
- Matching & Solutions SBU: [Procurement Guideline and Recruit Co., Ltd. Code of Conduct](#) (English follows Japanese)
- Staffing SBU: RGF Staffing Supplier Code of Conduct

Understanding and cooperation from our supplying partners are essential if we are to significantly reduce GHG emissions throughout the value chain. At Recruit Group, we are currently engaged with our supplying partners by sharing the green procurement policy and our goals and commitment to combating climate change. Through an improved understanding of our goals, we are working to mitigate our environmental impact.

To help reduce GHG emissions, the Recruit Ginza 8 Building (Chuo-ku, Tokyo in Japan; our registered headquarters commonly known as "G8"), Kudanzakaue KS Building and the Osaka Umeda Twin Towers North switched its power plan from conventional fossil fuel-generated electricity to 100% renewables, such as solar- and biomass-generated electricity. The plan is classed as 100% renewable, and is based on Renewable Energy Attribute Certificates^{*1}. These consist primarily of non-FIT renewable power sources and Green Energy Certificates, in addition to J-credits (derived from renewable energy) and Non-fossil Fuel Energy Certificates with Tracking Information. In effect, this power plan has net-zero greenhouse gas emissions.

リクルートグループの全ての戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)では、各事業特性に即して環境負荷の低減を進めるため各SBU毎にグリーン調達方針を設定し、オフィスにおける取り組みを推進しています。

- HRテクノロジーSBU: [Indeedサプライヤー行動規範](#)
- マッチング&ソリューションSBU: [調達ガイドライン\(リクルート行動規範\)](#)
- 人材派遣SBU: RGF Staffing Supplier Code of Conduct

バリューチェーン全体のGHG排出量削減を目指すには、サプライヤーからの理解と協力が不可欠です。リクルートグループではグリーン調達方針をサプライヤーに共有し、エンゲージメントを通して気候変動に対する私たちの目標と取り組みについて理解を得ながら、環境負荷軽減に向けた取り組みを進めています。

また、温室効果ガス排出量の削減に寄与すべく、リクルートグループの主な事業拠点であるリクルートGINZA8ビル(通称「G8」:東京都中央区)、九段坂上KSビル、大阪梅田ツインタワーズ・ノースなどでは、従来使用していた化石燃料由来の電力から、太陽光やバイオマス等の再生可能エネルギー由来電力プランに変更しました。これは、非FIT再エネ電源とグリーン電力証書を主として再エネ発電由来のJ-クレジット、トラッキング付非化石証書で構成される再エネ属性証明書^{*1}を活用した再生可能エネルギー100%の電力プランであり、温室効果ガス排出量は実質ゼロになっています。

A portion of the revenue from Renewable Energy Attribute Certificates, and primarily that generated through the sale of Green Energy Certificates, is used to manage and maintain green power generation facilities, helping to encourage the use of renewable energy. Furthermore, we promote green procurement by making Green Mark^{*2} products available when purchasing office supplies at our offices. In addition, copy paper with FSC MIX labels^{*3} is actively used in some of our offices.

このグリーン電力証書を主とする再エネ属性証明書を購入代金の一部はグリーン電力発電設備の維持管理等に役立てられ、再生可能エネルギーの普及に繋がります。更に、オフィスの事務用品を購入する際、グリーンマーク^{*2}商品購入の選択肢を提供しています。一部拠点においてはFSCミックス認証^{*3}のコピー用紙を積極的に使用することで、グリーン調達を進めています。

*1 Renewable Energy Attribute Certificates represent electricity generated and delivered to the grid from a renewable source. They comply with the Greenhouse Gas Protocol which establishes global standards to measure and manage emissions. Certificates permitted for RE100 reporting in Japan are Green Energy Certificates, J-credits (derived from renewable energy), and Non-fossil Fuel Energy Certificates with tracking information.

*1 再エネ属性証明書とは、グローバル基準であるGHGプロトコル(排出量算定及び報告に関する基準)にもとづき、広く認識されている再生可能エネルギーであることの実証価値を示すものです。日本国内では、グリーン電力証書、J-クレジット(再エネ発電由来)、トラッキング付非化石証書が、RE100に対する報告に活用できると認められています。

*2 The "Green Mark" indicates products that are made from recycled paper. The Green Mark aims to promote the collection and use of recycled paper, through increased use of recycled paper products.

*2 グリーンマークは、古紙利用製品の使用拡大を通じて古紙の回収・利用の促進を図るため、古紙を原料に利用した製品に与えられるマークです。

*3 FSC Mix labels certify the use of multiple mixes of eligible raw materials recognized by FSC (Forest Stewardship Council) in addition to FSC certified wood, which is wood from properly managed forests.

*3 FSCミックス認証とは、適切に管理された森林からの木材であるFSC (Forest Stewardship Council) 認証材に加え、FSCが認めている適格な原材料を複数ミックスして使用していることを認証するものです。

Initiatives Regarding Online Services オンラインサービスでの取組み

IT technology is a core element of all of the Recruit Group's businesses. We have sought to consolidate our data centers and IT equipment, and use environmentally friendly data centers. Further efforts to reduce the environmental impact of our online services include investing in the very latest IT and network equipment, through which we have reduced the amount of equipment and lowered our power consumption. In these ways, we have been striving to reduce total GHG emissions from our online service operation.

リクルートグループのあらゆる事業では、ITテクノロジーを活用しています。リクルートグループでは、データセンターを統合し、分散していたIT機器を集約するとともに、環境負荷の少ないデータセンターを活用しています。同時にIT機器、ネットワーク機器ともに消費電力の低い最新機種へ変更し、台数自体も削減しています。このように、オンラインサービスで排出する温室効果ガスの削減に努めています。

Initiatives Regarding Information Magazine Services 情報誌サービスにおける取組み

Recruit Group publishes magazines covering a wide range of topics with an extensive nationwide readership in Japan through our businesses in the Matching & Solutions SBU. While we continue to ensure that our free magazines are readily available in railway stations and shops throughout Japan and our paid magazines at bookstores and kiosks across the country, we make every effort to run our print-media business with a strong focus on addressing climate change. By doing so, we are aiming to offer more sustainable products.

リクルートグループでは、マッチング&ソリューションSBUにおいて、多種多様な情報誌を印刷・発行しています。日本全国の駅や店先のラックに設置されているフリーマガジンや、書店や売店で販売されている雑誌(有料誌)を読者に届ける際に、その環境負荷を減らすための様々な努力を重ね、サービス展開のサステナビリティを高めることを目指しています。

We continuously take steps to minimize environmental impact in our magazine's production stage — from printing to waste collection. Measures we have taken to reduce paper consumption while maintaining the amount and the quality of information include reducing the thickness of the paper — but keeping the quality texture — and avoiding show-through, by collaborating with our suppliers. In addition, we are transitioning to FSC-certified paper, which uses wood from properly managed forests. Furthermore, we ensure that all offcuts inevitably produced from the bookbinding process are carefully collected and recycled, by working together with our suppliers.

具体的には、情報誌の印刷から廃本回収までの各工程における環境負荷を減らす工夫をしています。例えば、サプライヤーと協働し、必要な情報量と品質を保ちながら紙の消費量を削減するため、一部媒体において裏写りしない範囲で可能な限り薄い紙を使用するとともに、適切に管理された森林からの木材を使用するFSC認証紙への移行を行っています。また、サプライヤーへのエンゲージメントを行い、製本の裁断の際に必ず発生する切れ端は全てリサイクルしています。

Once printed and bound, the publications make their way to magazine racks across Japan. Our goal is to ensure that we also keep our carbon footprint as low as possible at the distribution stage. First of all, we manage our own fleet of haulage vehicles, allowing us to take full control of our magazine's supply chain. By optimizing delivery frequency and freight consignment efficiency, we have reduced the number of trucks on the road.

Furthermore, we utilize cutting-edge technology and AI to accurately calculate the exact number of copies that match the demand of each magazine rack at any location, which is known as the "takeaway ratio." This helps us ensure every magazine gets into the hands of every person who wants one and thereby minimizes leftover publications. Our contracted paper recyclers collect any surplus magazines that didn't reach readers and deliver them to paper manufacturers, where they are recycled into cardboard and other paper products.

印刷・製本後に、情報誌は製本工場や取次倉庫から日本全国のラックや書店等に配送されます。リクルートグループは配送段階においても、温室効果ガスの排出量削減に努めています。例えば、フリーペーパーは自社で配送手配を行うことで、配本スケジュールの最適化を行い、配送回数を減らす取り組みを行っています。

加えて、テクノロジーやAIを活用して無駄な配本を減らして流通の効率化を行うことで、ラックに置かれた情報誌部数に対して実際に持ち帰られた部数の率である「捌け率」の向上に繋がっています。これにより、必要な読者に情報誌を届けながら、残部を極力減らすことが可能となります。更に、残った情報誌は全て古紙回収業者によって回収され、段ボールやその他の紙製品へとリサイクルされます。

Biodiversity 生物多様性

Activities for Biodiversity 生物多様性の保全に向けた取組み

Recruit Group promotes activities to ensure the conservation of biodiversity, one of which is tree planting^{*1}. The Matching & Solutions SBU has been involved in this activity since 2006, under joint funding with Recruit Holdings. As the circulation figures for our free newspapers/magazines grew and led to greater consumption of paper resources, we launched this activity in the context of corporate social responsibility, realizing that as a company dealing with paper media that if we consume trees we should also plant them as a way to give back to society.

Our tree farm stretches over 453 hectares across seven sites in North Perth, Western Australia. All farms have been certified by “Responsible Wood,” an Australian not-for-profit that sets globally recognised standards for managing forests sustainably and member of PEFC^{*2} International. The trees we plant are eucalyptus, which grow more than three meters a year, and can be harvested in ten years. Local staff from WAPRES (the largest tree plantation operator in Western Australia), our partner for operations such as selecting land with good soil and introducing appropriate pest/weed control, which manage the tree plantations and regularly carry out regular upkeep.

Tree harvesting started in 2016 and the plan up to 2031 is to harvest wood chips amounting to 181,152 GT (green ton: wet weight or air-dried weight of wood chips including moisture). During the operation cycle, the cut/harvested trees are processed locally to produce wood chips, which are then delivered to paper manufacturers for use as raw material for paper production. We have acquired FSC^{*3} certification for this entire operation cycle. We believe that running tree plantations as part of our business will generate social and environmental value, and we plan to continue with this activity.

リクルートグループが行う生物多様性の保全のための活動の一つが植林事業^{*1}です。マッチング&ソリューションSBUでは2006年より、リクルートホールディングスと共同出資で植林事業を進めています。この活動は、当時フリーペーパーの発行が拡大し、紙資源の使用量が増える中で「紙媒体を扱う会社として木材を消費するだけでなく、自分たちでも育てて社会に貢献していこう」という、企業の社会的責任を考慮してスタートしたものです。

リクルートグループの植林地は西オーストラリアのパース北部に7か所、計453ヘクタールに及び、いずれも豪州の森林認証であるResponsible Wood認証(PEFC^{*2}相互認証)を取得しています。植林地の樹木はユーカリで、1年で3m以上も成長し、約10年で収穫できるまでになります。良好な土壌選定や的確な害虫駆除・除草対策等、運営パートナーであるWAPRES(西豪州最大の植林事業会社)の現地スタッフが各植林地を定期的に回り、メンテナンスを実施しています。

2016年より伐採を開始し、2031年までの伐採計画において、収穫が予想されるチップの量は181,152GT(グリーントン:水分を含んだチップの生重量、風乾重量の単位)です。伐採・収穫された樹木は、現地で紙の原料となるチップに加工され、製紙会社に納入されます。この一連の運営サイクルにおいては、FSC^{*3}認証を取得しています。事業の一環として植林を行うことが社会的・将来的な価値の創出に繋がると考え、今後もこの活動を継続していく予定です。

*1 Estimated CO2 absorption rate: 10,280 to 17,990 t-CO2/year *CO2 absorption rate of eucalyptus assumed at 20 to 35 t-CO2/year.

*1 概算CO2吸収率：10,280~17,990t-CO2/年 ※ユーカリの二酸化炭素吸収率を年間20~35t-CO2/ha程度と想定しています。

*2 PEFC stands for "Programme for the Endorsement of Forest Certification." It is an international non-profit, non-governmental global alliance which manages national forest certification systems around the world.

*2 PEFC: 正式名称「Programme for the Endorsement of Forest Certification」。国際的な非営利の非政府組織であり、各国の森林認証システムを管理するグローバル アライアンス。

*3 FSC stands for "Forest Stewardship Council."

*3 FSC: 正式名称「森林管理協議会」

Data related to Natural Environment その他の環境関連データ

| Item データ項目 | | Unit 単位 | FY2019 2019年度 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 |
|-----------------------|---|-----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Water 水 | Total water consumption*1 水の総消費量*1 | M3 立米 | 462,994*1 | 132,606 | 138,040 | 151,080 |
| | Water consumption intensity*2 水の消費原単位*2 | M3/Million yen 立米/百万円 | 0.193 | 0.058 | 0.048 | 0.044 |
| Waste 廃棄物 | Total waste disposed*3 廃棄物の総量処理量*3 | Tonne トン | 20,768 | 11,076 | 12,062 | 12,328 |
| | Waste disposed intensity*3 廃棄物の処理原単位*3 | Tonne/Million yen トン/百万円 | 0.0087 | 0.0049 | 0.0042 | 0.0036 |
| Tree planting 植林事業 | Forest area of our tree planting 植林事業の森林面積 | Hectare ヘクタール | 453 | 454 | 453 | 453 |

*1 Calculated by dividing water consumption and waste disposed from offices which we can obtain data by the area of office, to set a factor. We multiply the factor by the area of the offices where we cannot obtain data to calculate the total amount of Recruit Group.

*1 水使用量、廃棄物量を実測しているオフィスにおいてその使用量をオフィス面積で割りだし、係数(1㎡あたりの使用量)を算出。本係数に、水使用量または廃棄物量を実測できなかったオフィスの面積を乗じてリクルートグループ総量を算出。

*2 The formula for calculating water consumption intensity is (total water consumption, M3)/(sales revenue, millions of yen) and waste disposed intensity is (volume of total waste disposed, tonne)/(sales revenue, millions of yen).

*2 水消費量の原単位の算出式は(水の総消費量 立米) / (売上収益、百万単位)、廃棄物の処理量の原単位の算出式は(廃棄物の総処理量 トン) / (売上収益、百万円単位)です。

*3 Waste includes both general waste and industrial waste.

*3 廃棄物は一般廃棄物と産業廃棄物の合計です。

Social 社会

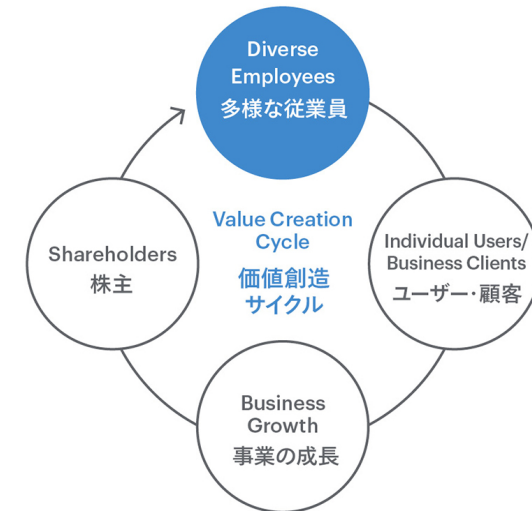
Human Capital 人的資本

One of our core values is to "Bet on Passion" which is centered around respecting individual differences. A diverse employee base has been the source of our value creation since our foundation. Betting on people's passion and ideas fueled by their curiosity is our competitive advantage. This is why we continue to roll out further initiatives to promote a diverse and inclusive workforce that fosters innovation. We have made the value creation produced by its empowered employees a renewed priority for management, and is redoubling its actions to further strengthen human capital, focusing in particular on initiatives related to diversity, equity and inclusion (DEI) and employee engagement, which includes employee training and a working environment which draws out the maximum intrinsic motivations of our employees.

We believe our value creation cycle always starts from within. When all of the employees are empowered to foster their passions and curiosity, they will be motivated to invent innovative ways to support our individual users as well as the society we live in. When individual users and our business clients are happy with our products and services, our businesses can succeed, and we can then share our success with shareholders. We believe we can sustainably grow our corporate value by prospering together with all our stakeholders.

当社グループでは、大切にする価値観(バリューズ)のひとつとして「個の尊重—Bet on Passion」を掲げています。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。従業員の意欲を最大化することを改めて経営の重要テーマとし、人的資本の強化、特にダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)と従業員エンゲージメントの向上、内発的動機を引き出す人材育成と環境作りに重点的に取り組んでいます。

当社グループは、価値創造サイクルの起点はひとり一人の従業員であると考えています。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とができます。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出来ると考えています。当社グループは、この価値創造サイクルを継続することで、あらゆるステークホルダーとの共存共栄を通じた持続的な企業価値の成長を実現することができると考えています。



Investment on Human Capital 人的資本への投資

Our strength comes from within

We manage our business by investing in a corporate culture that aims to maximize the intrinsic motivations of our diverse and unique employees which is one way we invest in our Human Capital. This is based on one of our values, "Bet on Passion", which expresses the idea of expecting and believing in individual possibilities, and drawing out passions and initiatives from each team member. By establishing a system to share individual passions and strengths and giving responsibilities by betting on their passion, we achieve quality decision making as well as increased speed of business growth.

For more on Human Capital management at Recruit Group, please refer to the ["Our Policies and Actions for Development of Our Organization, Employees and Workplace" in the Annual Report FY2022 translated from "Yukashouken Houkokusho"](#) and our [corporate website](#).

Engagement Survey

We deploy various initiatives to improve employee engagement, ensuring employees maximize their potential and bring sustainable value to Recruit Group. For example, Recruit Holdings and its respective main subsidiaries around the world conduct employee engagement surveys to all employees annually, so that they can understand the issues they need to solve to improve employee engagement and initiatives they need to take to strengthen their corporate culture.

As for Recruit Co., Ltd., engagement surveys (survey on the degree to which individual employees embody the Human Resource Management Policies) are conducted twice a year to monitor whether each individual embodies the policies from the perspective of "autonomy," "team," and "evolution," to improve human resources initiatives. For more details on its survey, please refer to the [website \(Japanese only\)](#).

価値の源泉は人

リクルートグループでは、人的資本への投資の一環として多様な個人の内発的動機を最大限に引き出す組織文化の醸成に継続的に投資し、事業をマネジメントしています。これは、当社グループのバリューズのひとつに「個の尊重(Bet on Passion)」という、一人ひとりの個の可能性に期待し合い、信じ、思いや自発性を引き出す考え方があるからです。個人の情熱や強みを話す場を設け、裁量を渡し、従業員自らが主体的に内省と学習のサイクルを繰り返すことで組織の成長のスピードをも高め、質の高い意思決定や事業の成長に繋がっています。

当社グループの人材マネジメントの詳細については、[2023年6月開示の有価証券報告書「人的資本の強化に向けた社内環境整備・人材育成」](#)、及び[コーポレートサイト](#)をご覧ください。

エンゲージメントサーベイ

リクルートグループでは、従業員エンゲージメントを高めるために様々な取り組みを行っています。例えば、当社及び国内外の主要子会社では、年に一度、従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。これにより、従業員エンゲージメントに向けた課題を理解し、エンゲージメント向上に向けた組織風土改善等を進めています。

例えば、株式会社リクルートでは年2回の頻度でエンゲージメントサーベイ(社員個人の人材マネジメントポリシー体現度について調査)を実施し、一人ひとりが「自律」「チーム」「進化」の観点でポリシーが体現できているかを確認し、人事施策の改善につなげています。本サーベイの詳細は、[こちら](#)をご覧ください。

Culture Behind the Turnover Rate (Supporting Individual Will and Passion)

The Company has a culture of supporting individuals who venture out to take on challenges outside the company, whether through entrepreneurship or career changes for further self-realization and career advancement, utilizing the skills and experiences cultivated at the Company. We believe that by pursuing such challenges, our corporate alumni will eventually promote employee engagement and the company's attraction. In Japan, such employee turnover is referred to as a "graduation", which expresses our culture celebrating the success of employees who have left the Company.

In addition, it is common for us to welcome those who have left back to the Company, bringing new strengths gained from various experiences outside the Company. We believe in giving opportunities and supporting the employees' passions, which is expressed in our group value to "Bet on Passion;" a core tenet of our human resources management philosophy and a group-wide practice.

Promoting a Culture of Open Feedback

In keeping with Recruit Group's value "Bet on Passion," we are building an organization that has a talent development culture for nurturing every individual's differences and strengths as well as recognizing each other's individual attributes. To achieve this, Recruit Holdings and its major subsidiaries introduced a 360-degree evaluation that allows multiple respondents, including direct superiors, peers and subordinates to discuss and provide feedback on an individuals' day-to-day work. Through the responses to the 360-degree evaluation, we provide an opportunity for employees to exchange feedback.

従業員の離職に対する考え方 (個の意志と情熱を応援する文化)

当社グループには、従業員が培ったスキルや経験等を活かして、更なる自己実現やキャリアアップに向けた起業や転職等、社外での挑戦を応援する文化があります。これは社外で活躍する人材を多く輩出することは、結果的に当社グループで働く魅力を高めることに繋がると信じているからです。日本では、こうした従業員の離職を「卒業」と呼び、離職後の活躍を祝う考え方が根付いています。

また、社外での多様な経験を経て、再び当社グループに戻り力を発揮することを歓迎する文化もあり、多くの事例があります。これも「個の尊重(Bet On Passion)」に表される、従業員の情熱に対して惜しみなく機会を与え、応援するという思想に基づくもので、当社グループ全体の人材マネジメントの価値観として根付き、実践されています。

オープンにフィードバックをする文化

当社グループでは、「個の尊重」のバリューに則り、個人の違いや強みを生かす人材育成や、互いの個性を認めて活かしあう組織づくりを目指しています。その実現に向けて、当社及び主要子会社では、360度フィードバックの仕組みを導入し、上司だけでなく周囲の同僚や部下を含めた複数の観察者が、従業員の職務行動を相互にフィードバックをする機会を設けています。

Additionally, Recruit Holdings and Recruit Co., Ltd (the headquarters of our Matching & Solutions SBU) have a unique meeting culture called "Yomoyama," where people at various levels, from new hires to veteran employees, can casually talk with each other. The "Yomoyama" culture encourages unstructured, agile conversations among employees, which enables continuous feedback among each other and networking beyond day to day relationships.

Employee Training

Recruit Group provides various initiatives and employee training programs to promote human capital development to all Group employees*1.

For example, Indeed, one of our main subsidiaries leading our HR Technology business, provides various training programs to help employees drive their performance, innovation, and career growth. For example, there is a program called "Data University" which provides training and resources around data tools, methods, and concepts at Indeed. "Indeed Skills Academy" is a learning platform designed to foster a culture of continuous learning. Through the platform, employees can learn from their peers and subject matter experts across diverse fields through cohort expeditions, a community-based learning option, or in a self-paced environment.

Additionally, through a program called "Technical Apprenticeship," Indeed aims to support existing employees to progress and pivot their careers by providing opportunities to explore roles outside of their current verticals, such as software engineering. The end goal of the program is to prepare a group of employees for an offer for a full-time entry-level position as a software engineer at Indeed.

さらに、当社及びマッチング&ソリューションSBUの統括会社である(株)リクルートでは、新入社員からベテラン社員まで様々な階層の従業員同士が気軽に対話をする、独自のミーティング文化「よもやま」があります。この「よもやま」文化によって社員同士がカジュアルに会話する機会を促すことで、継続的なフィードバックや直接の業務を超えた人脈作りを可能にします。

従業員研修

当社グループは、グループの全ての従業員*1を対象に、人材開発に向けて様々な取り組みや研修を実施しています。

例えば、HRテクノロジーSBUを牽引するIndeedでは、従業員のパフォーマンス向上やイノベーションの促進、そしてキャリアアップの支援を目的に、様々な研修プログラムを提供しています。たとえば、HRテクノロジーSBUを牽引する主要子会社であるindeedでは、「データ・ユニバーシティ」を通して社内のデータを使用するためのツールやメソッド、コンセプトに関する研修や素材を提供したり、「Indeedスキルアカデミー」と呼ばれる学習プラットフォームを通じて、複数メンバーから成るコミュニティや個人で自分のペースで学ぶなど、従業員が学ぶ環境を自分で選択して、継続して学習できるよう支援しています。

さらに「Technical Apprenticeship（技術職への転換プログラム）」を通じて、ソフトウェアエンジニアなど、現在就いている職種以外の職務について知る機会を提供し、キャリアアップを目指して職種を変更したいと考える従業員を支援しています。本プログラムは、最終的にはIndeedで、エントリーレベルのソフトウェアエンジニアとしてフルタイムのポジションを得られるように育成することを目的にしています。

In addition, Indeed offers “IndeedLearn”, an internal platform that houses content from training teams across the company. Employees can sign up for offerings in various formats in order to keep learning and developing.

Employees with at least 12 months of service and a recognized service record are eligible to receive a specified amount of reimbursement per year for professional certifications and educational courses at accredited universities and institutions. Indeed also provides support for external learning through conferences, certifications, and memberships, as well as capacity building for outside learning.

In line with our human resources management policy, Recruit Holdings and Recruit Co., Ltd., the Matching & Solutions SBU Headquarters, provides a variety of learning opportunities that fit each individual. For instance, our management training program ensures a smooth transition for all newly appointed managers by providing comprehensive support throughout their initial responsibilities. We also implement a biannual upward feedback survey, where managers receive feedback from their team members, allowing them to reflect on their management practices. We offer a transition training program, to promote early career success and support those who are transitioning roles to acquire the necessary skills, whether it be through promotions or shifting job functions. We also provide onboarding training to support newly hired employees and an IT boot camp training program to enhance their fundamental IT skills.

さらに、社内プラットフォーム「IndeedLearn（英語のみ）」を通じ、従業員に対して、社内のトレーニングチームによって作成された研修コンテンツを提供しています。従業員は、常に学び成長し続けるために、さまざまな形式で提供される研修に申し込むことができます。

加えて、Indeedは、カンファレンスや資格取得、メンバーシップを通じた学びを支援するために、社外学習に対する支援も行っています。たとえば、12ヶ月以上の勤務歴があり勤務実績が認められている従業員は、専門的な資格や認可された大学および機関における教育課程に対して、1年ごとに指定金額の還付を受けることができます。

当社及びマッチング&ソリューションSBUの統括会社である(株)リクルートでは、人材マネジメントポリシーに基づき、一人ひとりにフィットする多様な学習機会を提供しています。例えば、全てのマネージャーに対し着任初期の業務を滞りなく行うことができるよう支援するマネジメント研修や半年ごとに自身のマネジメントを振り返るためにメンバーからのフィードバックを受けることができるアップワードサーベイの実施、役職や職種などの役割が転換するタイミングで必要なスキルやスタンスの獲得を支援し早期活躍の実現を支援するトランジション研修プログラム、新たに入社した従業員を支援するオンボーディング研修、IT基礎レベルの向上を支援するITブートキャンプ研修などが含まれます。

Furthermore, we have developed RBC Online, an on-demand online platform that offers video content to encourage autonomous learning among employees in collaboration with GLOBIS — an external educational institution. At RBC Online specifically, we provide over 10,000 online training courses throughout the year in a wide range of topics to employees of Recruit Holdings and Recruit Co., Ltd., (approximately 32% of all Recruit Group employees). The online training courses are customized for beginner, intermediate and advanced levels, and enable employees with different positions, strengths and backgrounds to explore the areas they want to learn about, and upgrade the skills they need to strengthen.

In addition, Recruit is strengthening partnerships with universities to provide employee training. For example, employees can take lectures from the Metaverse Engineering Department of Tokyo University to strengthen their engineering and IT skills. We also offer online leadership training for professionals in collaboration with Minerva University, not only to employees within our organization but also to external parties.

For more details on the initiatives for human capital data in this SBU, please refer to [Recruit Co., Ltd. Databook 2023 \(Japanese Only\)](#)

*1 Employees eligible to participate in training and development: 100%

*1 研修および能力開発に参加できる従業員比率：100%

さらに社員の自律的な学びを促進するために、外部教育機関であるグロービスと提携しオンデマンドオンラインの動画コンテンツを提供するRBCオンラインを導入しています。RBCオンラインでは当社及び(株)リクルートの全社員(グループ全体の従業員の約32%)を対象に、通年で幅広い分野を扱う10,000種類以上のオンライン研修のコンテンツを提供しています。このオンライン研修では、従業員が習得したいスキルごとに初級・中級・上級のオリジナルカリキュラムを提供し、様々な職階やバックグラウンドを持つ従業員が、自分が学びたい分野や強化が必要なスキルに応じて学ぶことができます。

さらに、従業員の研修にあたって大学などの教育機関との提携を強化しています。たとえば、工学や情報技術スキルの向上のために、東京大学「メタバース工学部」の講義の導入に加え、ミネルバ大学と協働し、社会人向けオンラインリーダーシップ研修を社内外に提供しています。

本SBUにおける人的資本に関わるデータについては[株式会社リクルート DATABOOK 2023](#)をご覧ください。

Initiatives for talent recruitment 採用施策について

Since its inception, Recruit Group has been guided by the belief that our strength comes from within. We prioritize and nurture each individual's unique qualities in the pursuit of new value creation. To continue this pursuit, Recruit Group actively seeks out talented individuals who share our values by conducting recruitment initiatives at each SBU.

For instance, at Recruit Holdings and Recruit Co., Ltd., the Matching & Solutions SBU Headquarters focuses on hiring technology positions like engineers and UX designers who support our online products, alongside corporate roles such as sales, business planning, public relations, and human resources. To facilitate this hiring process, we collaborate with department managers each year to determine the necessary profiles and number of personnel required for business growth. As part of this effort, we launch recruitment web pages primarily targeting new graduates, providing detailed information about job responsibilities, required skills, and experiences for each role. Additionally, we conduct over 50 recruitment information sessions annually, including those in collaboration with career centers at more than 30 universities, in order to secure outstanding talent. As a result, in fiscal year 2022, we received over 20,000 applications for approximately 400 new graduate positions. Additionally we also offer a long-term internship program called "RECRUIT Internship for Engineers Data Specialists" to develop new pools of technology talent.

In addition to human resources personnel, employees working in the business units are also actively involved in recruiting activities. In fiscal year 2022, 2,100 employees participated in recruitment activities, including 1,400 leadership positions and 700 general employees. Additionally, Recruit allocates time for mutual understanding beyond interviews, tailoring these interactions to each candidate's circumstances.

リクルートグループは、創業以来「価値の源泉は人」と考え、「個」を尊重し育てることで世の中に新しい価値を生み出してきました。そして、各SBUでは、継続的な価値創造に向けて、様々な採用施策を通して、リクルートグループの価値観に共感する意欲的な人材の確保に取り組んでいます。

例えば、当社及びマッチング&ソリューションSBUの統括会社である(株)リクルートでは、営業や事業企画、広報、人事などのコーポレート職種に加え、当社のオンラインプロダクトを支えるエンジニアやUXデザイナーなどのテクノロジー職種の採用に力を入れています。その採用に向けては、毎年、各部署の管理者と共に事業成長に必要な人材像と必要人数を決めて施策を行っています。その中で、主に新卒学生を対象とした採用webページを立ち上げ、職種毎の仕事内容や必要とされるスキル・経験の詳細情報を公開しています。また、30件を超える大学のキャリアセンターと協力して開催したものも含めて年間50件程度の採用説明会を開催し優秀な人材の確保に努め、結果として、2022年度は、約400名の新卒採用枠に対して、二万人以上の応募が集まりました。また特にテクノロジー人材の獲得のため、「RECRUIT Internship for Engineers Data Specialists」と呼ばれる長期インターンシップを提供しています。

採用活動には人事担当だけでなく、事業部で働く従業員も積極的に採用活動に関わっています。2022年度の採用活動に係った従業員数は2,100名に上り、執行役員や部長などを含む1,400名の組織長に加えて、700名の一般従業員が参加しました。

This includes HR-led career consultations and interviews with employees for on-site insights. The total annual contact time with recruitment candidates, excluding interviews, surpassed 6,600 hours.

For more details on the recruiting practice in this SBU, please refer to our [website](#) (Japanese only).

Additionally, Recruit Holdings and Matching & Solutions SBU utilize People Analytics (PA) during the recruitment process alongside document screening and interviews. We have incorporated aptitude tests into the recruitment process to assess personality traits and measure intellectual ability, as well as to clearly determine if there is a high level of organizational fit before we hire.

The HR Technology SBU operates a global job platform, utilizing its extensive data and technology resources to optimize job search and recruitment processes. To thrive in this business, attracting diverse, talented individuals, including engineers, from around the world and fostering a medium to long-term commitment to enhancing the enterprise's value is crucial. Therefore, starting in 2021, the SBU implemented an Employee Stock Ownership Plan Trust (ESOP) for executives and employees. This initiative aims to ensure its recruiting competitiveness remains on par with globally operating technology companies listed on stock exchanges and to incentivize our employees to contribute to the long-term growth of the Company.

候補者一人ひとりの状況に合わせて、面接に加えて人事とのキャリア面談や、現場理解のための従業員との面談など多種多様な機会を提供しています。面接以外での採用候補者との年間総接触時間数は6,600時間に上ります。

本SBUにおける採用戦略に関する詳細については[こちら](#)をご覧ください。

更に、当社及びマッチング&ソリューションSBUの採用選考では、書類選考や面接だけではなくピープリアナリティクスを活用しています。採用プロセスに適性診断を導入して性格特性や基礎的な知的能力を測定し、職務との親和性を理解するとともに、どのような組織と親和性が高いかを把握した上で配属やオンボーディングに活用しています。

HRテクノロジーSBUは、当社グループが保有する膨大なデータとテクノロジーを活用して、より効率的な求職活動及び採用活動を実現するためのグローバル人材マッチングプラットフォームを運営しています。この事業成功に向けては、世界中からエンジニアをはじめとした優秀な人材を獲得するための魅力的な報酬制度の導入が重要です。そこで、2021年より、役員や従業員を対象とした株式交付制度(Employee Stock Ownership Plan信託)を導入し、グローバルに展開する上場テクノロジー企業と比肩する採用競争力を確保するとともに、当社の中長期的な企業価値向上に向けた貢献意欲を高めています。

At Staffing SBU, ensuring agility and efficiency in decision-making is the key to success. To accomplish this, the SBU has implemented a “Unit Management” approach within its subsidiaries. Under this system, the leaders of each unit are granted the authority to operate their respective units as if they were independent companies. To ensure the success of the unit, it is essential to secure a capable unit leader with a proven track record in management. Therefore, the SBU has introduced succession planning for senior management positions, including unit leaders, and implemented programs to nurture leader candidates from within the company.

Internship インターンシップ

Recruit Group offers internship programs as part of its efforts to provide opportunities to work for students. For example, Recruit Co., Ltd offers short-term internships such as “Co-create Future Scenario program”, “3 days Business Camp” and “RECRUIT Business itch”, and long-term internships such as “RECRUIT Internship for Engineers and Data Specialists”. We also offer long-term internships such as RECRUIT Internship for Engineers and Data Specialists. Indeed, Glassdoor at the HR Technology SBU also offers various internship opportunities to students.

人材派遣SBUでは意思決定の迅速さと効率性を確保することが事業成功の鍵です。そのため、SBU配下の子会社の、権限移譲されたユニットの長に権限委譲し、自分のユニットを独立した会社のように運営する「ユニット経営」と呼ばれる経営手法を導入しています。ユニットの成功には、経営実績のある適切なユニットリーダーを確保することが不可欠です。このため、SBUはユニットリーダーを含む上級管理職のサクセッションプランニングに加え、社内の人材からリーダー候補を育てるプログラムを導入しています。

当社グループでは、学生への就業機会の提供の一環としてインターンシッププログラムを展開しています。例えば(株)リクルートでは、「未来シナリオ共創プログラム」、「3 days Business Camp」や「RECRUIT Business Pitch」のような事業立案型の短期インターンシップや、IT人材向けの「RECRUIT Internship for Engineers Data Specialists」のような長期インターンシップを提供しています。またHRテクノロジーSBUのIndeedやGlassdoorでも多様なインターンシップの機会を学生に提供しています。

Data Related to Human Capital 人的資本に関するデータ

| Item データ項目 | Unit 単位 | March 2021 2021年3月 | March 2022 2022年3月 | March 2023 2023年3月 |
|--|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Number of employees*1 従業員数*1 | Person 人 | 46,800 | 51,757 | 58,493 |
| Number of contract employees*1/temporary workers 臨時従業員数*1 | Person 人 | 1,720 | 1,896 | 1,915 |
| Ratio of contract employees/temporary workers*1 臨時従業員比率*1 | % | 3.7% | 3.7% | 3.3% |
| Training cost per employee*2 従業員1人当たりの研修費用*2 | Yen 円 | - | 72,925 | 90,382 |
| Retention rate: Recruit Group (Full-time employees voluntary turnover rates)*3 従業員定着率 当社グループ全体(正社員の自主的な離職率)*3 | % | 91.0% (9.0%) | 86.8% (13.2%) | 88.7% (11.3%) |
| Retention rate: Japan (Full time employees voluntary turnover rates)*4 従業員定着率 日本(正社員の自主的な離職率)*4 | % | 93.2% (6.8%) | 90.0% (10.00%) | 90.6% (9.36%) |
| Average age of employees: Recruit Holdings 従業員平均年齢 リクルートホールディングス | Age 年齢 | 38.7 | 38.9 | 39.3 |
| Average age of employees: Japan*4 従業員平均年齢 日本*4 | Age 年齢 | 37.4 | 37.6 | 34.5 |
| Absentee Rate*5 欠勤率*5 | % | 0.01% | 0.01% | 0.01% |

*1 Number of employees is as of March 31 of the end of each fiscal year. Number of contract employees represents the average number during each fiscal year, and includes temporary employees who have worked less than one year.

*1 従業員数は、該当年度末(3月31日)時点。臨時従業員数は、該当年度の年間平均雇用人数。臨時従業員数は1年未満の短期雇用契約者。

*2 Training includes employee development training to enhance knowledge or individual skills. Please refer to [Employee Training](#) for more information. In addition, this data is obtained by using the financial data. Based on this value, the annual amount of time spent on skills training per employee is 28.07 hours (3.51 working days) in FY2022, and the total time as a Recruit Group is around 106,103 million hours (around 146,742 working days).

*2 研修には、知識や個人の能力を高めるための社員育成研修が含まれます。詳しくは[従業員研修](#)をご覧ください。なお、本データは財務データを用い算出しています。また本数値を用いて算出するところ、2022年度に従業員1人あたりの能力開発研修にあてられた平均時間(年間)は28.07時間(3.51日相当)で、グループ全体で研修に当てられた合計時間は約106,103百万時間(約146,742日相当)です。

*3 Recruit Holdings Co., Ltd. / Recruit Co., Ltd. / STAFF SERVICE HOLDINGS CO., LTD. / Recruit Staffing Co., Ltd. / Indeed / Syft / Glassdoor / RGF Staffing B.V. / The CSI Companies, Inc. / Staffmark Group, LLC / RGF Staffing APEJ (formerly Chandler Macleod Group) / RGF Staffing France SAS / RGF Staffing Belgium NV / RGF Staffing Germany GmbH / RGF Staffing UK Limited / RGF Staffing the Netherlands B.V.

*3 リクルートホールディングス、リクルート、スタッフサービス・ホールディングス、リクルートスタッフィング、Indeed、Syft、Glassdoor、RGF Staffing B.V.、The CSI Companies, Inc.、Staffmark Group, LLC、RGF Staffing APEJ (旧:Chandler Macleod Group)、RGF Staffing France SAS、RGF Staffing Belgium NV、RGF Staffing Germany GmbH、RGF Staffing UK Limited、RGF Staffing the Netherlands B.V.

*4 Recruit Holdings Co., Ltd. / Recruit Co., Ltd. / Staff Service Holdings / Recruit Staffing Co., Ltd.

*4 リクルートホールディングス、リクルート、スタッフサービス・ホールディングス、リクルートスタッフィング

*5 Recruit Holdings Co., Ltd. / Recruit Co., Ltd.

*5 リクルートホールディングス、リクルート

Diversity, Equity and Inclusion (DEI) ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン

To Recruit Group, diversity, equity, and inclusion (DEI) means cherishing each individual regardless of class, race, color, sex, language, religion, gender, age, political or other opinion, national or social origin, nationality, property, sexual orientation, gender identity, disability, birth or other status. We cultivate a culture that respects different opinions, and we have been striving to create meaningful new value for both society and Recruit Group itself since our foundation.

In today's rapidly changing society and a time of growing uncertainty, our employees celebrate and value DEI. We work to provide all people with the tools and opportunities we need to make autonomous decisions and build a better society.

We will continue to roll out initiatives to build a diverse and inclusive workforce that will drive innovation. As a first step, we will focus on gender parity. At the same time, we will encourage and support subsidiaries to address other aspects of DEI reflective of each country, area and business.

リクルートグループにとってのダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)とは、自社においても社会においても、人と人とのあらゆる違いを大切にすることです。リクルートグループは創業以来、階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、ジェンダー、年齢、政治的・その他の意見、国民的もしくは社会的出身、国籍、財産、性的指向、性自認、障がい、出生などを問わず、その違いを認め合いながら異なる意見を尊重することが新しい価値を生むということを揺るぎない信念としてきました。

変化が激しく不確実な世の中において、リクルートグループは、従業員のDEIを大切にするとともに、世界の全ての人々が相互信頼し合い、自律的な選択ができる機会を提供する使命があると考えています。

リクルートグループは、多様性が生み出すイノベーションを更に促進するため、DEIの推進を加速しています。特にジェンダーについては、リクルートグループ全体として目標を定め、ジェンダー・パリティの実現にコミットします。併せてジェンダー以外のDEIについても、国や地域、事業に応じて重要なテーマを定めて取り組んでいきます。

Our Commitment and Target for DEI DEIに向けたコミットメントと目標

The Company has specifically accelerated initiatives for gender diversity by setting group-wide targets as a corporate strategy. The Company is committed to achieving an approximately 50% representation of women in senior executive roles and in managerial positions, as well as of all employees within the Company by FY2030*1.

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)の中でも、特にジェンダーの多様性については、経営戦略の一環として当社グループ全体で目標を定めています。具体的には、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%にするを目標としています*1。

Our DEI commitment and policy is governed by the Board of Directors and the achievement of which is linked to the long-term incentives of executive directors and senior vice presidents who are responsible for realizing these targets. Since FY2021, each SBU has studied its gender gap and analyzed the respective root causes of this gap, as well as proactively promoted women for senior executive positions, which include CEOs of main subsidiaries as well as executive officers of SBUs. As a result, the ratio of women among senior executives has increased from 10% in FY2021 to approximately 22% as of April 1st, 2023*1. From FY2022, we have accelerated our efforts to reduce unconscious biases and expanded the number of women candidates for all roles by setting a three-year target for women representation*2.

In addition, the Board of Directors has decided to link the achievement of the three-year targets*2 for women representation to a portion of long-term incentive compensation*3. Those eligible for this initiative — starting from FY2022 — are senior executives in charge of managing the achievement of these ESG goals.

For more details on our Commitment and Target, please refer to [our website](#).

当社のDEIに向けたコミットメントと方針は、取締役会の監督のもとで推進されています。また、DEIの成果を、目標達成に向けた取組みを実行する責任を負う執行取締役と執行役員に連動しています。2021年度より、SBU毎にジェンダーギャップの根本課題の特定に注力するとともに、主要子会社のCEOやSBUの役員を意味する上級管理職の大胆な登用を進めた結果、上級管理職における女性比率は、10%(2021年度)から約22%(2023年4月1日時点)に上昇しました*1。2022年度には3カ年目標*2を定め、無意識バイアスの低減と女性候補者の拡大に向けた取組みを加速していきます。

また、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*2を定めた女性比率の向上の達成度を、2022年度からの長期インセンティブ報酬*3の一部に連動させることを取締役会において決定しました。

コミットメントと目標の詳細は[こちら](#)をご覧ください。

*1 Senior executive positions are defined as Senior Vice Presidents and Corporate Professional Officers of Recruit Holdings and Matching & Solutions Strategic Business Unit (“SBU”), and CEOs of the Company's major subsidiaries and heads of key functions in the HR Technology and Staffing SBUs. Figures for managerial positions and employees are calculated from Recruit Holdings, SBU Headquarters, and primary operating companies of each SBU. Managerial positions mean all of those that have subordinates except for senior executive positions.

*1 上級管理職は、当社及びマッチング&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全ての管理職。

*2 The women representation target for employees is based on the results from April 1, 2022 to April 1, 2025, while the women representation target for members of the Board is based on the results from July 1, 2022 to July 1, 2025.

*2 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。

*3 Compensation based on ESG target achievements is set as a part of BIP trust (stock) compensation. Eligibility to receive this award and the payout amount will depend on whether or not the three-year target is achieved.

*3 ESG目標を反映した報酬は長期インセンティブ BIP信託(株式)報酬の一部として定め、3カ年目標の達成如何によって支給有無を決定する。

Our Initiatives for Gender Diversity ジェンダーDEIの取組み

At Recruit Group, we are accelerating our efforts to promote gender equality. For example, we have endorsed the Women's Empowerment Principles (WEPs)*¹, which were jointly developed by the United Nations Global Compact and UN Women (the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). In conjunction with our support for "HeForShe,"*² a global solidarity movement for gender equality led by UN Women, we announced a further commitment to gender equality by joining the HeForShe Alliance as a corporate champion*³. We are also a member of The G20 Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation (G20 EMPOWER) to advocate for women's leadership and empowerment beyond our own organization.

For more details on our endorsement of international initiatives, please refer to [our website](#).

リクルートグループではジェンダー平等に向けた取組みを加速しています。例えば国連グローバル・コンパクトとUN Women (国連女性機関) が共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取組むための行動原則「女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles : WEPs)」*¹ に署名したほか、UN Womenが主導してジェンダー平等を推進する「HeForShe*²アライアンス」にチャンピオン*³企業として参画しています。また、「The G20 Alliance for the Empowerment and Progression of Women's Economic Representation (G20 EMPOWER)」のメンバーとして、当社グループを超えて、社会における女性のリーダーシップとエンパワーメントに向けた活動を進めています。

国際的なイニシアチブへの賛同の詳細は[こちら](#)をご覧ください。

*1 Established by UN Women and UN Global Compact, the Women's Empowerment Principles (WEPs) are a set of principles offering guidance to businesses on how to promote gender equality and women's empowerment in the workplace, marketplace and community. It serves as a practical guide for companies to examine and analyze their current practices, standards and behaviors.

*1 女性のエンパワーメント原則(WEPs : Women's Empowerment Principles)は、2010年3月に国連グローバル・コンパクトとUNIFEM(現UN Women)が共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則。企業が現在の慣行や基準、行動を調査し分析するための実践的な手引となっている。

*2 HeForShe is a movement for the realization of gender equality that UN Women has been promoting globally since 2014. It provides an opportunity for all people in the world, including men, to express their commitment and support for the realization of a gender-equal society.

*2 2014年からUN Womenがグローバルに推進しているジェンダー平等の実現に向けたムーブメント。男性を含めた世界のあらゆる人が、ジェンダー平等の社会を実現するための決意表明や賛同を示す機会を提供している。

*3 Champions are an ambitious group of trailblazers in the HeForShe Alliance across a broad set of fields, with tangible commitments focused on transformative change across countries, companies, and communities. Through HeForShe Alliance, champions join forces as role models and develop scalable and shareable solutions for gender equality's most pressing challenges. They are required to set ambitious goals for gender equality, both individually and for the organization they lead as a whole, and to express their commitment to achieving these goals. In addition to achieving gender equality within their own organizations, Champions are expected to establish collaborative programs with UN Women, conduct awareness-raising activities and investments to solve issues in their relevant industries and regions, regularly report on the progress of their initiatives, and serve as practical role models in promoting equality.

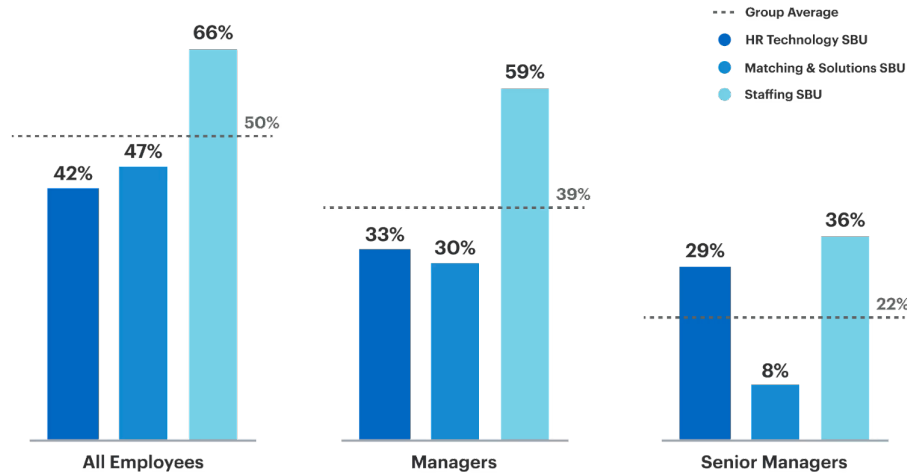
*3 「チャンピオン」とは、UN Womenが主導し立ち上げた「HeForSheアライアンス」に参画しジェンダー平等を推進するリーダーとなる政府や民間企業、学術機関、非営利団体等およびその代表者のこと。チャンピオンはジェンダー平等のためのムーブメントを先導し、具体的な目標を定め、国・企業・コミュニティの枠を超えて変化を起こすために行動し、HeForSheアライアンスを通して、ジェンダー平等達成のための喫緊の課題のために共有できる拡張性のある解決策を講じることが求められる。また、チャンピオンは個人及び自らが率いる組織全体として、ジェンダー平等に関する高い目標を掲げ、その実現に向けたコミットメントを表明することが参画要件となっている。加えて、自組織内におけるジェンダー平等の実現だけでなく、UN Womenとの協働プログラムを立ち上げ、自組織が関連する業界や地域における課題解決に向けた啓発活動や投資を行うとともに、各取組みの進捗を定期的に発信し、平等推進の実践的なロールモデルとなることが求められている。

To increase representation of women in our overall workforce and in managerial positions, senior executive roles and of the members of our Board of Directors, Recruit Group provides programs designed to identify and eliminate the barriers that women face in the workplace with strong commitment and leadership from our top executives.

Efforts in our Business Operations for Achieving Gender Parity across the Group

Our various leadership teams are working tirelessly and urgently to breakthrough their unique challenges to make change to help accelerate our journey toward achieving gender parity by FY2030. The status and challenges to increase the percentage of women managers vary by each SBU.

Staffing SBU has already achieved a 50% ratio of women among all employees and in managerial positions, and the only remaining challenge is in senior management positions. On the other hand, Matching & Solutions SBU and HR Technology SBU are still in the process of achieving their targets for managerial positions. They are planning and implementing measures in line with their respective environment and challenges.



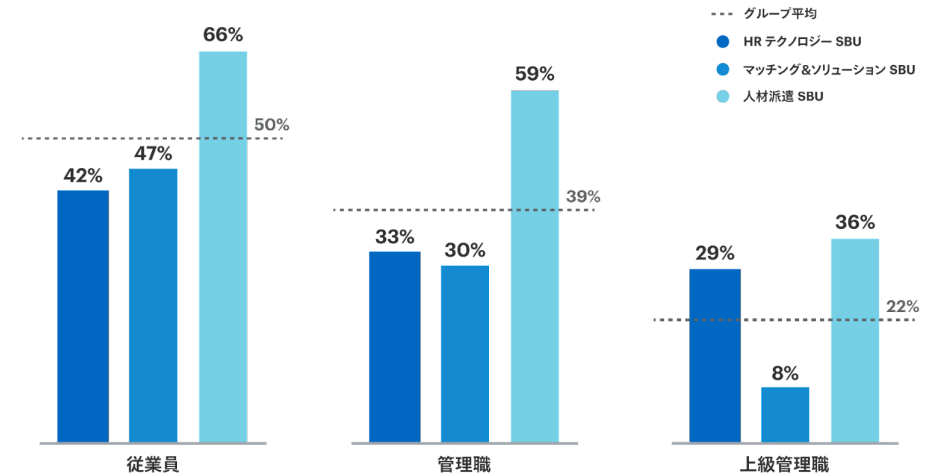
*As of April 2023

また従業員・管理職・上級管理職・取締役会構成員それぞれにおける女性比率の向上のため、リクルートグループの各社では経営陣の強いコミットメントとリーダーシップのもとで、女性が職場で感じる障壁の把握と解消に向けた様々なプログラムを提供しています。

ジェンダーパリティ目標達成に向けた各事業での取り組み

2030年度までに目指すグループ全体のジェンダーパリティ目標に向けて、各事業のリーダーが、自ら組織の目標を定め、変革に向けて試行錯誤を重ねています。これは、SBU毎に、女性管理職比率の現状と課題が大きく異なるためです。

人材派遣SBUは、従業員と管理職では既に女性比率50%を達成しており、残る課題は上級管理職のみです。一方で、マッチング&ソリューションSBUとHRテクノロジーSBUにおける女性管理職比率はまだ目標達成に向けた途上であり、それぞれの環境と課題に即した施策を展開しています。



*2023年4月時点

HR Technology SBU

The HR Tech SBU established a new process, Inclusive Interview Rule (IIR) for internal and external hiring practices to ensure a diverse slate of candidates throughout the entire interview process. The IIR requires that the final slate of candidates interviewed must include at least one non-male identifying (NMI)^{*1}, and one self-identified U.S. underrepresented racial/ethnic minority (URM)^{*2}. As a result, the representation of employees at the director level and above has increased for women and NMI, as well as underrepresented racial/ethnic minority groups. The IIR is applicable to all regions and roles posted internally and externally. The HR Technology SBU is also implementing measures to boost the number of women represented in the engineering, science and tech-related positions.

*1 Non-male identifying (NMI) refers to, People that are female, non-binary, or gender non-conforming.

*1 NMIには女性、ノンバイナリー、ジェンダーノンコンフォメイングが含まれます。

*2 U.S. underrepresented racial/ethnic minority (URM) includes Black, Latinx, Native American, Alaska Native, and Native Hawaiian or other Pacific Islander.

*2 米国のURM(Underrepresented racial/ethnic minority)には、黒人、ラテン系、ネイティブアメリカン、アラスカ先住民、ネイティブハワイアンまたはその他の太平洋諸島民が含まれます。

Matching & Solutions SBU

At the Matching & Solutions SBU, which operates mainly in Japan where the gender gap is particularly significant, first the SBU identified and reduced gender biases by clarifying the requirements for managerial positions and reevaluating what was previously thought of as must-have skills or necessary work styles to increase women's representation. The organizations that adopted this initiative identified 1.7 times more women as managerial candidates while it increased by 1.4 times for men, leading to diverse candidates for management positions.

HRテクノロジーSBU

候補者の多様性を実現した上で選考を開始するインクルーシブ・インタビュー・ルールを、外部採用だけでなく、社内任用や異動にも適用しています。このルールは、面接を受けた候補者の最終枠に、少なくとも1名の性自認が男性でない(NMI)^{*1}候補者、米国では人種・民族のマイノリティ(URM)^{*2}と自認している候補者を含めることを定めています。このルールをディレクター以上の従業員の選考に活用したところ、女性やNMI、URMの占める割合が増加しました。このルールは、全ての地域において、社内外で募集された職務に適用されます。また、エンジニア等の理系職種では、女性候補者を増やすための支援に取り組んでいます。

マッチング&ソリューションSBU

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マッチング&ソリューションSBUでは、これまで暗黙知として管理職に求めていたスキルや働き方を問い直し、管理職要件の明文化に取り組みました。明文化を行った組織では、女性候補者が平均1.7倍に増えたことに加え、男性候補者は1.4倍に増え、管理職候補全体の多様性の向上に繋がりました。

Staffing SBU

The Staffing SBU, which has already achieved 50% representation across our managerial and staff positions, aims to further strengthen succession planning for its senior executives — the CEOs of major subsidiaries and SBU executives — and to increase women's representation in their candidate pool. In addition, the Staffing SBU implemented a new leadership mentoring program to nurture women managerial candidates. As a result, the number of women in executive roles at Staffing SBU has increased from 14% in 2021 to 38% in 2023 over the two years.

Unique training programs to advance DEI

Matching & Solutions SBU

The Matching & Solutions SBU president and executives send out messages, and provide opportunities for study sessions so that the heads of management organizations can deepen their understanding of DEI. In addition, the president himself communicates the significance and purpose of Recruit's promotion of DEI in the Recruit Update Channel for Leaders, a communication outlet that provides information for all Recruit managers.

人材派遣SBU：上級管理職のサクセッションプランニング

管理職全体においては女性比率50%を達成している人材派遣SBUでは、主要子会社のCEOやSBU役員の候補者に女性を増やすといった上級管理職のサクセッションプランニングを強化することに加えて、女性リーダー候補の育成を目的にしたメンターシッププログラムを開始しています。この結果、人材派遣SBUの幹部候補に占める女性の割合は、2021年の14%から2023年には38%と、2年間で2.5倍以上に増加しました。

DEIを進化させる独自のトレーニングプログラム

マッチング&ソリューションSBU

マッチング&ソリューションSBUでは、管理職組織長がDEIへの理解を深めることができるよう、社長や役員からのメッセージ発信や勉強会の機会を提供しています。またリクルートの全管理職向けの経営情報配信動画「Recruit Update Channel for Leaders」では、社長自らが、リクルートがDEI推進の意義・目的を発信しています。

The Matching & Solutions SBU also provides training programs to support the career development of women employees. For instance, "Career Cafe 28" offers training to help women navigate life events that might arise during their careers, while "Career Cafe Next Step" focuses on the professional development of women in their thirties.

Additionally, "Career Cafe 28 BOSS" is a management training program that features external speakers and provides hands-on management skills to managers of women employees, supporting the success of women in the workplace.

In addition, to promote DEI in science-related occupations (STEM), the SBU supports the University of Tokyo's Metaverse Engineering Department which aims to enable all people to study engineering and information technology. For example, the SBU and the University put effort in communicating the appeal of engineering and information to women junior and senior high school students so they will consider STEM occupations at an early stage in their career choices. We mainly support information dissemination through the construction and operation of the website of the Faculty of Engineering for Metaverse Engineering Department by reviewing content and conducting workshops for students involved in website management. The contents are also available to Recruit employees to observe lectures given by the Metaverse Engineering Department.

For more details on our initiatives for gender diversity in the Matching & Solutions SBU, please refer to [here \(Japanese only\)](#).

そして、女性社員とその上長(管理職)向けに様々なキャリア開発プログラムを提供しています。例えば、仕事とプライベートの両立に悩む若手女性従業員に向けて、いつライフイベントが起きても自分らしく活躍できるキャリアプランの構築を学ぶ研修「Career Cafe 28」、今後さらなるリーダーシップの発揮を期待する30歳代女性社員向けのキャリア構築支援研修「Career Cafe Next Step」を実施しています。

また本人だけでなく、今後ライフイベントの節目を迎える女性従業員の上長(管理職)を主な対象に、女性の活躍を加速させるために実践できるマネジメントスキルなどを外部講師から学ぶマネジメント研修「Career Cafe 28 BOSS」も実施しています。

さらに、理系関連職種(STEM)領域におけるDEIを推進すべく、「工学や情報の魅力を、女子中高生の進路選択の早期に伝える」ことを含めて、全ての人が工学や情報技術を学べることを目指す東京大学「メタバース工学部」を支援しています。主に、メタバース工学部のウェブサイトの構築や運用を通じた情報発信の支援として、コンテンツ検討や、ウェブサイト運営に携わる学生を対象としたワークショップを行っています。また、リクルートの従業員もメタバース工学部の講義で学んでいます。

本SBUにおけるジェンダーDEIの取組みの詳細は[こちら](#)をご覧ください。

HR Technology SBU

At Indeed of HR Technology SBU, Inclusion and Belonging is one of its five core values, alongside Job Seeker First, Pay for Performance, Data Driven, and Innovation. Its policies, processes, and programming, is driven by a dedicated Diversity, Equity, Inclusion & Belong (DEIB+) team endorsed by top management, to realize an environment of inclusion and belonging.

For example, the Inclusive Learning & Enablement team are curators of Indeed's educational pathways for its employees. From live trainings and workshops to e-Learning courses, continuous education is a vital component to the DEIB+ strategy aiming to provide employees with opportunities to grow personally and professionally.

In addition, these initiatives include highly acclaimed annual Empathy & Equity Summits, which serve as platforms to enhance understanding and promote empathy and compassion. Additionally, the company conducts Unconscious Bias training sessions to increase awareness of its inherent biases. The company's foundations for allyship training are specifically designed for new allies seeking to support marginalized groups effectively. To further expand its horizons, Indeed offers dynamic Flip The Script live facilitated workshops that challenge traditional perspectives and broaden participants' outlook. Furthermore, the company has developed an Inclusive Language Guide to encourage more inclusive communication practices.

HRテクノロジーSBU

HRテクノロジーSBUのIndeedでは、「Inclusion and Belonging」を「Job Seeker First」、「Pay for Performance」、「Data Driven and Innovation」と並んで、5つのコアバリューの1つに掲げています。トップマネジメントのリーダーシップのもと、Diversity、Equity、Inclusion & Belong (DEIB+) の専門チームが多様な従業員のインクルージョンと帰属意識を醸成すべくあらゆるポリシーやプロセス、プログラムを展開しています。

例えば、IndeedのInclusive Learning & Enablementチームは、従業員向けに多様なインクルーシブ教育プログラムを提供しています。研修やワークショップのライブ配信、eラーニングコースの提供などのプログラムを通じて、成長の機会を提供しています。

加えて、共感や思いやりの文化を醸成を目的に毎年開催するEmpathy & Equity Summit、無意識バイアスへの気づきを促すアンコンシャス・バイアス研修、新たに職場のマイノリティサポーターになった従業員向けのアライシブ基礎トレーニング、相手の立場に立つことで気づきを促すFlip The Scriptワークショップ、そしてよりインクルーシブにコミュニケーションを促すためのインクルーシブ言語ガイドの提供も行っています。

Indeed also partners with a variety of external DEIB+ programs such as returnships, apprenticeships, and boot camps opportunities to learn and networking with external communities.

To further promote gender equality within the company, Indeed actively supports advocacy activities from an Inclusion Business Resource Group (IBRG) called “Woman at Indeed”. The group aims to make Indeed a model company practicing gender equality. For more details on the “Women at Indeed” initiative, please refer to [our Corporate Blog](#).

For more details on Indeed’s initiatives for DEI, please refer to the [2023 Diversity, Equity, Inclusion & Belonging Report](#).

Staffing SBU

Staffing SBU held a program called [The CEO Challenge](#), an initiative for the SBU’s leaders to generate game-changing business ideas that uplift equality within the SBU. The SBU also implemented a new leadership mentoring program, called [Mentor Me](#), to nurture women managerial candidates. The program aims to connect individuals around the world to provide development options and activities while learning from each other's experiences.

For more details on our initiatives for gender diversity in the Staffing SBU, please refer to [here](#).

さらにIndeedは、外部のDEIB+プログラムと提携し、仕事復帰や職場実習のプログラム、ブートキャンプなどを通じて、従業員に学びやネットワークの機会を提供しています。

さらに、ジェンダー平等を促進するために、アドボカシー活動を推進する従業員主導のインクルージョン・ビジネス・リソース・グループ(IBRGs)、「Woman at Indeed」の活動を支援しています。本施策の詳細は[こちら](#)をご覧ください。

IndeedにおけるDEIの取組みの詳細は[2023 Diversity, Equity, Inclusion & Belonging Report \(英語のみ\)](#)をご覧ください。

人材派遣SBU

人材派遣SBUでは、「[CEOチャレンジ\(英語のみ\)](#)」と呼ばれるリーダー向けのビジネスプランコンテストが開催され、職場でジェンダーを含む公平性を高める施策が提案されました。加えて、「[メンター・ミー\(英語のみ\)](#)」と呼ばれる女性リーダー候補の育成を目的にしたメンターシッププログラムを開始しています。このプログラムは、世界中の従業員をつなぎ、お互いの経験から学び合いながら、能力開発の選択肢や活動を提供することを目的としています。

本SBUにおけるジェンダーDEIの取組みの詳細は[こちら](#)をご覧ください。

Data for Ratio of Women: Recruit Group 女性比率に関するデータ：リクルートグループ全体

| Item データ項目 | | April 2021 2021年4月 | April 2022 2022年4月 | April 2023 2023年4月 | Target by FY2025 目標(2025年度) | Target by FY2030 目標(2030年度) |
|---|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Employee*1 従業員*1 | Number of women 女性人数 | 18,801 | 18,598 | 19,531 | - | - |
| | Ratio of women 女性比率 | 51.6% | 51.3% | 50.2% | Approx.約 50% | Approx.約 50% |
| Managerial positions*1 管理職*1 | Number of women 女性人数*1 | 3,729 | 4,061 | 4,473 | - | - |
| | Ratio of women 女性比率 | 38.9% | 39.4% | 39.1% | Approx.約 41% | Approx.約 50% |
| Senior executive positions*1 上級管理職*1 | Number of women 女性人数 | 4 | 9 | 10 | - | - |
| | Ratio of women 女性比率 | 10.3% | 21.4% | 22.0% | Approx.約 28% | Approx.約 50% |

*1 Senior executive positions are defined as Senior Vice Presidents and Corporate Professional Officers of Recruit Holdings and Matching & Solutions Strategic Business Unit ("SBU"), and CEOs of the Company's major subsidiaries and heads of key functions in the HR Technology and Staffing SBUs. Figures for managerial positions and employees are calculated from Recruit Holdings, SBU Headquarters, and primary operating companies of each SBU. Managerial positions mean all of those that have subordinates except for senior executive positions.

*1 上級管理職は、当社及びマッチング&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、部下を持つ全ての管理職。

Data for Ratio of Women: Japan*1 女性比率に関するデータ：日本*1

| Item データ項目 | | April 2022 2022年4月 | April 2023 2023年4月 |
|---|--|-----------------------|-----------------------|
| Ratio of women of total employees 女性従業員比率 | | 48% | 47% |
| Ratio of women in managerial positions (section head and above, excluding executives or “yakuin”) 女性管理職比率 (課長以上、役員を除く) | | 27% | 30% |
| Details of ratio of women in managerial positions 女性管理職比率の詳細 | Ratio of women in executive positions (including Senior Vice Presidents) 女性エグゼクティブ比率(執行役員を含む) | 10% | 12% |
| | Ratio of women in senior managerial positions 女性部長比率 | 19% | 21% |
| | Ratio of women in managerial positions (section head) 女性課長比率 | 30% | 34% |
| Women employees in new hires 採用者の女性比率 | Ratio of women employees in new hires 採用者の女性比率 (中途採用+新卒採用) | 45% | 41% |
| Average employment years 平均継続勤務年数 | Average employment years for male employees 男性の平均継続勤務年数 | 5.6 | 5.0 |
| | Average employment years for female employees 女性の平均継続勤務年数 | 5.9 | 5.8 |
| | Percentage difference in average employment years for female to male employees*2 男女平均勤務年数差*2 | 5.4% | 16.0% |
| Ratio of women in STEM-related positions*3 理系関連職種(STEM)における女性比率*3 | | 35.4% | 36.1% |

*1 Recruit Co., Ltd.

*1 株式会社リクルート

*2 (Average employment years for Female)-(Average employment years for Male)/(Average employment years for Male)

*2 (女性の平均継続勤務年数)-(男性の平均継続勤務年数)/男性の平均継続勤務年数

*3 STEM is an abbreviation of science, technology, engineering and mathematics, and STEM-related positions include workers that use their knowledge of science, technology, engineering or mathematics in their daily responsibilities. Calculated based on the percentage of women in the Product Management Division at Recruit Co., Ltd., which is in charge of developing technology-based products and services.

*3 STEMはscience、technology、engineering 及び mathematicsの略称であり、STEM職種は科学、技術、工学、数学のいずれかに関する知識を日々の業務で活用している職種を指します。株式会社リクルートにおいて、テクノロジーを活用したプロダクトやサービス開発等を担当する「プロダクト統括本部」における女性比率より算出。

Commitment to close gender pay gap 男女間の賃金の差異(ジェンダーペイギャップ)に関するコミットメント

We have identified that the main challenge in reducing the pay gap between men and women lies in the low percentage of women in higher Mission Grades and managerial positions. To address this issue, we are accelerating our efforts towards our group's goal of 50% female representation in management and aim to increase the proportion of women in higher Mission Grades, including highly professional personnel.

Additionally, we believe that becoming aware of our unconscious biases, reducing preconceptions about workplace and working hours, and continuing our efforts to create an even more supportive, accommodating and fulfilling work environment for our diverse workforce will be instrumental to further evolve our organization into one where a broad range of talent can thrive.

As a group operating in the realm of “work” related industries, we are committed to promoting diversity, equity and inclusion in society at large through our corporate activities, including our services and operations.

当社グループの男女間の賃金差異(ジェンダーペイギャップ)の低減に向けた第一の課題は、より高いミッショングレードや管理職の女性割合が低いことであると考えています。そこで、当社グループが掲げた女性管理職比率を約50%にする目標に向けた取組みを加速することで、高度プロフェッショナル人材を含めたより高いミッショングレードを担う女性比率の向上を目指しています。

またこの取組みを通じて、組織にある無意識の偏見(バイアス)に気づき、働く場所や時間等に対する先入観を低減し、多様な個人にとって更に働きやすく働きがいのある職場とするために創意工夫を凝らすことは、更に幅広い人材が活躍できる組織への進化に繋がると考えています。

「仕事」に関わる事業を展開する当社グループとして、社会の更なる多様性と公平性、包括性の向上に向けて、事業やサービスを含めた企業活動全体を通じて貢献していきます。

Data on Gender Pay Gap and Pay Equality 男女間の賃金の差異(ジェンダーペイギャップ)及び賃金の公平性の開示

Please see below for gender pay gap data*1 of Recruit Group.

- Unadjusted Gender Pay Gap figures of all the Recruit Group companies, covering all employees in Japan with three occupational bands: [“Business Overview”, “Employees”, “Diversity, Equity and Inclusion”](#) and “Other information” in the Annual Report FY2022 translated from “*Yukashouken Houkokusho*”.
- Indeed Ireland: [2022 Indeed Ireland Gender Pay Gap Report](#)
- Indeed France: [2022 Indeed France Gender Pay Gap Report](#)
- Indeed Flex(UK):[2022 Indeed Flex Gender Pay Gap Report](#)
- RGF Staffing (UK): [2022 RGF Staffing Gender Pay Gap Report](#)
- Glassdoor: [Glassdoor’s 2022 Pay Equity Analysis](#)

Please see below for gender equity data*1 of a major subsidiary.

- Indeed U.S.: [2022 Diversity, Equity, Inclusion & Belonging Report](#)

当社グループの男女間の賃金の差異のデータ*1は以下よりご覧ください。

- 日本に所在する全ての当社グループ従業員の男女間の賃金の差異 (雇用形態別) : [2023年6月開示の有価証券報告書「第1 企業の概況」「5従業員の状況」「\(4\)多様性に関する状況」及び「第7【提出会社の参考情報】」](#)
 - Indeed Ireland: [2022 Indeed Ireland Gender Pay Gap Report\(英語のみ\)](#)
 - Indeed France: [2022 Indeed France Gender Pay Gap Report \(フランス語のみ\)](#)
 - Indeed Flex(UK):[2022 Indeed Flex Gender Pay Gap Report \(英語のみ\)](#)
 - RGF Staffing (UK): [2022 RGF Staffing Gender Pay Gap Report \(英語のみ\)](#)
 - Glassdoor: [Glassdoor’s 2022 Pay Equity Analysis\(英語のみ\)](#)
- 主要子会社の男女間の賃金の公平性に関するデータ*1 は以下をご覧ください。
- Indeed U.S.: [2022 Diversity, Equity, Inclusion & Belonging Report\(英語のみ\)](#)

*1 The Recruit Group discloses data on gender pay gap for more than 50% of all Group employees.

*1 リクルートグループは、グループ全体の50%を超える従業員について男女間の賃金の差異のデータを開示しています。

Initiatives to Close Gender Pay Gap 男女間の賃金の差異を解消するための取組み

Recruit Group is promoting the following initiatives to close the gender pay gap.

Recruit Group Companies Based in Japan (including Recruit Holdings)

We have adopted a general policy of "Pay for Performance" and have introduced a "Mission Grade System" for permanent employees, in which compensation is determined by the expected role of the employee and the magnitude of the employee's performance in relation to that role, regardless of age, year of hire, etc. As a result, there is no disparity in wages between men and women in the same mission grade or evaluation. We believe that the primary issue for reducing wage differences between men and women is the low percentage of women in higher mission grades and management positions. Therefore, we aim to increase the ratio of women in higher mission grades, including highly professional personnel, by accelerating our efforts toward the group wide goal of increasing the ratio of women in management positions to approximately 50%.

Please see below for information regarding the other initiatives of our major subsidiary for pay equality.

Indeed

- Publishes salary ranges for all jobs for employees.
- An annual salary equity survey is conducted to assess progress. The survey is implemented by an independent outside firm, and is conducted based on demographics, work experience, responsibilities, and other factors.
- Increased training for compensation planners who determine merit and bonus budgets.

男女間の賃金の差異の縮小に向けて、当社グループは以下の取組みを進めています。

国内グループ会社(当社含む)

当社及び主要な国内連結子会社では「Pay for Performance」を基本方針とし、無期雇用労働者については、年齢や入社年次等に関わらず、期待される役割とそれに対する成果の大きさとで従業員の報酬を決定する「ミッショングレード制」を導入しているため、同一のミッショングレードや評価において男女間での賃金格差はありません。そのため、男女間の賃金差異の低減に向けた第一の課題は、より高いミッショングレードや管理職の女性割合が低いことであると考えています。そこで、当社グループが掲げた女性管理職比率を約50%にする目標に向けた取組みを加速することで、高度プロフェッショナル人材を含めたより高いミッショングレードを担う女性比率の向上を目指しています。

男女間の賃金の公平性に向けたその他の取組みは以下の通りです。

Indeed

- 従業員に全ての求人の報酬レンジを公開。
- 毎年、給与公平性調査を実施し、賃金差異の低減に向けた進捗状況を評価。調査は独立した外部企業が、人口統計、職務経験、役割などの要素に基づいて実施している。
- 福利厚生と賞与予算を決定する報酬設計者に対する研修の強化。

- Providing employees with training and tools to address issues as they arise. Training is being provided to people managers on how to facilitate dialogue and the steps to take when changes are needed. Training is also provided to talent attraction teams on how to broach the topic with candidates.
- In conjunction with International Women's Day and Women's History Month in the U.S., two campaigns, #WorkNeedsWomen and Pay Up, were launched in March 2021 to highlight how important women are in the workforce and how difficult pay equity can be.

For more details on Indeed's initiatives for gender pay equity, please refer to [here](#).

Glassdoor

- Glassdoor sets the goal to promote more employees from underrepresented groups to technical and leadership positions to close the gender pay gap.

Initiatives to promote gender equity in our supply chain and society

Recruit Group aims to meaningfully contribute to the communities in which we operate through various diversity programs to promote gender diversity in our supply chain and society.

For example, at HR Technology SBU, Indeed promotes an inclusive approach to procurement from diverse suppliers including women-owned businesses. A diverse supplier is a business that is at least 51% owned and operated by an individual or group that is part of a traditionally underrepresented or underserved group, such as women, ethnic minorities, members of the LGBTQIA+ community, veterans, and people with disabilities. For more details, please refer to [here](#).

- 従業員に対して、問題が発生したときに対処するための研修やツールを提供。また管理職に対して、賃金変更の際の対話の進め方や取るべき措置についてトレーニングを実施。さらに採用チームには、採用候補者に対する話題の切り出し方の研修を実施。
- 国際女性デーと米国女性歴史月間に合わせて、2021年3月、女性が労働力としていかに重要であるか、そして給与の公平性がいかに困難であるかを伝える「#WorkNeedsWomen」と「Pay Up」キャンペーンを実施。

Indeedの男女間の賃金の公平性の低減の取組みの詳細は[こちら\(英語のみ\)](#)をご覧ください。

Glassdoor

- 技術職やリーダー職など報酬が高い役割に、少数派のグループからより多くの社員を登用する目標を掲げることで、男女間の賃金の差異の縮小を目指している

サプライチェーン及び社会のジェンダー平等に向けた取組み

リクルートグループではジェンダー平等に向けて、様々なダイバーシティプログラム等を通じて、事業を展開する地域社会に貢献します。

例えばHRテクノロジーSBUのIndeedでは、女性が経営する企業を含む多様なサプライヤーからの調達を推進しています。多様なサプライヤーとは女性、人種・民族のマイノリティ、LGBTQIA+の方々、退役軍人、障がい者などによって51%以上所有・運営されている企業を指します。詳細は[こちら\(英語のみ\)](#)をご覧ください。

Recruit Co., Ltd, a Matching & Solutions SBU Headquarter, also conducts various initiatives to advocate to help Japanese society to achieve gender equity.

- [Recruit Works Institute \(Japanese only\)](#): The organization conducts research projects and disseminates information, including support for women and promotion of gender equity in the workforce, with the mission of "creating a next-generation society in which each individual can work with vitality."
- [The "iction!" project \(Japanese only\)](#): With "Many ways to work, many ways to live" as the slogan, "iction!" aims to raise awareness about social issues related to work and provide information that helps solve them. Through such activities, the project aims to achieve a future where everyone, regardless of age or gender, will have the freedom to choose their own path in life and work.

At Staffing SBU, we have implemented various initiatives to support women's careers throughout its businesses.

- [No Glass Ceiling Program](#): This is an employment program that provides training, mentorship, and job opportunities for women aged 45 and above who have career gaps or face other employment challenges.
- [Remote Work Style for Temp Staff](#): The SBU's "remote working style" has expanded career options for temporary workers with limitations in hours or locations. This system has particularly benefited women who previously had to give up their careers due to pregnancy or childcare, allowing them to continue working.
- [Mira-yell](#): The program supports individuals who have no experience in office work but hope to work as an office clerk, including those who raise children, through skills training and career development.
- [ZIP Work \(Japanese only\)](#): The program introduces jobs that allow individuals to utilize the skills and abilities they have acquired, even when time is limited.

マッチング&ソリューションSBUの統括会社である(株)リクルートにおいても、日本社会のジェンダー平等に繋がる情報発信や啓発活動に取り組んでいます。

- [リクルートワークス研究所](#)：「一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会の創造」を使命に、女性の就業支援を含む研究プロジェクトや情報発信をしています。
- [iction!\(イクション\)プロジェクト](#)：「人生の数だけ働き方があっていい」をスローガンに、女性を含めた誰もが、何度でも、いくつになっても、生き方や働き方を選べる時代に向けて、働くに関する社会課題を啓発し、その解決につながる情報発信をしています。

人材派遣SBUにおいても、人材派遣ビジネスを通じて、女性のキャリアを支援するためにさまざまな取組みを実施しています。

- [No Glass Ceiling Program \(英語のみ\)](#): 45歳以上の女性の新たな就業機会を拡大するために育成機会や就業サポートを提供しています。
- [派遣スタッフのテレワーク導入を推進](#)：時間や場所の制約を持つ方のキャリアの選択肢を広げるため、派遣スタッフのテレワークを推進しています。特に、妊娠や育児をきっかけにキャリアを諦めなければならなかった女性の継続的な就業を可能にしました。
- [ミラエール](#)：育児等をきっかけに未経験でも事務職で働きたい方々のために、スキルトレーニングとキャリア開発を通じて、事務職への転換を支援しています。
- [ZIPワーク](#)：時間が限られても、身に着けたスキルや能力を活かせる仕事を紹介しています。

Initiatives for Our People with Disabilities 障がい者雇用の取組み

We aim for equal participation of all employees, regardless of disabilities.

At Matching & Solutions SBU, including Recruit Co., Ltd, the Headquarters of the SBU, and at Recruit Office Support, the special subsidiary for people with disabilities, we work to enable all people, regardless of their disabilities, to pursue their careers by having the option to choose from a diverse work styles depending on their own situation.

At Staffing SBU, there are two special subsidiaries for people with disabilities in the Japan operations: Staff Service Business Support and Recruit Staffing Crafts. Those companies prepare opportunities for each employee with disabilities in accordance with their individual skills and qualifications. In that way, the companies aim to create an environment where anybody can flourish regardless of the type of disabilities they have, such as people with orthopedic, auditory, visual, and other impairments.

In addition, Staffing SBU secures employment opportunities for people with severe learning difficulties in the field of manufacturing, where they often excel. In addition, we have been facilitating employment of people with chronic illnesses treated with dialysis who are often said to have the fewest options for employment.

At HR Technology SBU, Indeed encourages employees with various disabilities to flourish through the employee-led Inclusion Business Resource Groups (IBRGs). One such group is [Access Indeed](#), an official employee-led IBRG that helps to drive education and awareness around inclusion for visible and invisible disabilities in the workplace. Access Indeed, and other IBRGs discuss challenges and solutions to nurture a sense of belonging for all employees.

リクルートグループでは、障がいの有無に関わらず、従業員一人ひとりが活躍できる環境を目指しています。

マッチング&ソリューションSBUでは、SBU統括会社である(株)リクルートと、特定子会社のリクルートオフィスサポートにおいて、障がいの有無に関わらず、従業員全員が活躍できることを目指し、一人ひとりが、自身の状況に合わせて、より多様な働き方を選択できる障がい者雇用に推進しています。

人材派遣SBUでは、リクルートスタッフィング、スタッフサービスホールディングスに、それぞれリクルートスタッフィングクラブ、スタッフサービスビジネスサポートの特例子会社を設置しています。これらの子会社においても、障がいの部位に関わらず、一人ひとりの資質とスキルに合わせた能力発揮に期待することで、肢体不自由や聴覚・視覚障がい者など、様々な障がいのある従業員が活躍できる環境を整えています。

さらに、重度の知的障がい者の方々が得意とする業務領域を確保し、最も就労の場が少ないと言われている「内部障がい者」の中でも透析治療を必要とする「腎臓機能障がい者」の雇用促進を進めています。

HRテクノロジーSBUでは、Indeedにおいては、様々な障害のある従業員の活躍を促進するために、従業員主導のインクルージョン・ビジネス・リソース・グループ(IBRG: Inclusion Business Resource Groups)を設けています。中でも、[Access Indeed \(英語のみ\)](#)は、職場におけるあらゆる障がいに対する知識や意識の向上を目的に活動しています。Access Indeedを含むIBRGでは、従業員の帰属意識を育むための課題や解決策に関する幅広い議論を行っています。

Percentage of Employees with Disabilities: Japan*1 障がい者雇用比率：日本*1

| Item データ項目 | June 2020 2020年6月 | June 2021 2021年6月 | June 2022 2022年6月 |
|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Recruit Office Support リクルートオフィスサポート | 2.60% | 2.76% | 2.85% |
| Staff Service Business Support スタッフサービスビジネスサポート | 2.23% | 2.41% | 2.36% |
| Recruit Staffing Crafts リクルートスタッフィングクラフツ | 2.30% | 2.39% | 2.35% |

*1 The percentage is calculated by including the number of employees of the parent company group of each special subsidiary in the total number of employees. The companies included in the denominator to calculate the percentage for each special subsidiary are as below (as of August 2021).

- Consolidated companies of Recruit Office Support: Recruit Management Solutions Co., Ltd., Recruit Zexy Navi Co., Ltd., Recruit Career Consulting Co., Ltd., Recruit Co., Ltd., Recruit Holdings Co., Ltd., RECRUIT MEDICAL CAREER Co., Ltd., Recruit Kitakanto Marketing Co., Ltd., Recruit Carsensor Co., Ltd., RGF Talent Solutions Japan K.K., NIJIBOX Co.,Ltd., Indeed Japan KK., Seanuts Co., Ltd., Recruit Office Support Co.,Ltd
- Consolidated companies of Staff Service Business Support: STAFF SERVICE HOLDINGS CO., LTD., Staff Service Co., Ltd., Techno Service Co., Ltd., Staff Service Office Management Co., Ltd., Staff Service Business Support Co., Ltd., Staff Service Cloud Work Co., Ltd.
- Consolidated companies of Recruit Staffing Crafts: Recruit Staffing Co., Ltd., Recruit Staffing Information Services Co., Ltd., RECRUIT R&D STAFFING Co.,Ltd., Recruit Staffing Crafts Co., Ltd.

*1 各特例子会社ごとにグループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定しています。各特例子会社の障がい者雇用比率の分母に含まれる会社は以下の通りです。(2021年8月時点)

- リクルートオフィスサポート：株式会社リクルートマネジメントソリューションズ、株式会社リクルートゼクシィなび、株式会社リクルートキャリアコンサルティング、株式会社リクルート、株式会社リクルートホールディングス、株式会社リクルートメディカルキャリア、株式会社リクルート北関東マーケティング、株式会社リクルートカーセンサー、RGFタレントソリューションズ株式会社、株式会社ニジボックス、Indeed Japan 株式会社、株式会社シーナッツ、株式会社リクルートオフィスサポート
- スタッフサービスビジネスサポート：株式会社スタッフサービス・ホールディングス、株式会社スタッフサービス、株式会社テクノ・サービス、株式会社スタッフサービス・オフィスマネジメント、株式会社スタッフサービス・ビジネスサポート、株式会社スタッフサービス・クラウドワーク
- リクルートスタッフィングクラフツ：株式会社リクルートスタッフィング、株式会社リクルートスタッフィング情報サービス、株式会社リクルートR&Dスタッフィング、株式会社リクルートスタッフィングクラフツ

Initiatives for Our LGBTQ+ People LGBTQ+の従業員に関する取組み

We want Recruit Group to have an environment where all employees can participate equally, regardless of sexual orientation and gender identity. We are committed to promoting inclusion and respecting their human rights of LGBTQ+ people*1.

Recruit Group also supports the [Standards of Conduct for Business, Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People](#), developed by the United Nations Human Rights Office. Each company within the Group encourages the business community to tackle discrimination against LGBTI*2 people.

Employee resource groups within the HR Technology SBU encourage LGBTQ+ employees to flourish. At Indeed, the "iPride Inclusion Group" celebrates and supports LGBTQ+ culture and community, both in and outside of the Indeed workplace. At Glassdoor, the "Pride" Group celebrates shared cultures, backgrounds and experiences, and also contributes to product improvements, employee policies, and more.

At Recruit Co., Ltd, Matching & Solutions SBU Headquarters, voluntary e-learning programs are available for all employees, to provide education on Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) and support for LGBTQ+ employees. The e-learning has been provided to over 24,000 employees. and upon completing the program, about 6,000 employees self-identified as new LGBTQ+ allies (as of April 2023). The SBU conducts seminars on SOGI and LGBTQ+ themes, inviting external experts and individuals involved in these issues every year. These seminars provide opportunities to contemplate strategies for fostering an inclusive work environment where everyone can be their authentic selves. In addition, we are developing a more comfortable working environment, by expanding familial benefits to same-sex partners, and launching an LGBTQ+ Hotline.

リクルートグループでは、性的指向・性自認に関わらず、従業員全員が活躍できる環境を目指し、LGBTQ+*1の方々の個の尊重やインクルージョンを進めています。

またリクルートグループは、国連人権高等弁務官事務所が策定した「[LGBTIの人々に対する差別への取組み 企業のための行動基準\(英語のみ\)](#)」の公式サポーターとして、グループ各社においてビジネス界のLGBTI*2の人々に対する差別禁止の取組みを支援しています。

HRテクノロジーSBUでは、LGBTQ+従業員の活躍を促進するために、従業員主導の支援グループが設けられています。Indeedでは、職場内外において「iPride Inclusion Group」がLGBTQ+の文化やコミュニティの支援を行っています。Glassdoorでは、LGBTQ+従業員特有の文化・経験を共有する場として「Pride」グループが結成され、プロダクトの改善や人事ポリシー等にLGBTQ+の観点を取り入れることに貢献しています。

またマッチング&ソリューションSBUの統括会社である㈱リクルートにおいては、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity: 性的指向と性自認の頭文字)をはじめとするセクシュアル・マイノリティへの理解促進のため、従業員を対象に、LGBTQ+当事者が職場で不安や残念に感じるポイントを学ぶeラーニングを実施しています。2022年度には、リクルートおよび国内グループ会社に向けて約2.4万人にeラーニングを配信しました。受講後に約6,000名が、LGBTQ+のことを理解・支援し、行動するALLY(アライ)表明をしています(2023年4月時点)。また、毎年SOGIやLGBTQ+をテーマにしたセミナーを開催しています。社外有識者や当事者の方などを招き、誰もが自分らしく働くことができる環境をつくるには何をすればいいのか考える機会を設けています。さらに、同性パートナーも配偶者として福利厚生を適用することや、LGBTQ+の従業員に配慮した相談窓口を設置するなど、働きやすい環境づくりにも取り組んでいます。

Companies of Staffing SBU work together with employees of the LGBTQ+ community to increase awareness and understanding of the barriers they are facing. RGF Staffing Belgium has appointed a Diversity & Inclusion (D&I) Manager and 15 D&I Ambassadors to educate employees' on DEI issues. With such allies, the company supports the LGBTQ+ community by recognizing specific events, such as Mardi Gras and World Pride, and organizing "Curiosity Cafe," where employees in the LGBTQ+ community are invited to talk and work together on biases.

Recruit Staffing provides education programs on promoting LGBTQ+ understanding to all employees as part of their human rights training. Staffmark Group and RGF Staffing APEJ recognize events related to the LGBTQ+ community, such as Pride Month in June, to familiarize employees with these awareness gatherings. CSI Companies support displaced LGBTQ+ youths in the community together with their employees.

For a list of other external awards related to initiatives for our LGBTQ+ people, please refer to [External Recognition](#) in this ESG Data Book.

人材派遣SBU配下の各社では、LGBTQ+コミュニティに属する従業員とともに、彼らが直面する障壁についての認識や理解の促進に努めています。RGF Staffing Belgiumでは、D&Iを推進するマネージャーに加え、15名のD&Iアンバサダーを任命し、従業員のDEIに関する理解を促進しています。具体的には、Mardi GrasやWorld PrideのようなLGBTQ+コミュニティに関わるイベントの認知向上、アンバサダーが社員向けに運営するイベント「Curiosity Cafe」において、LGBTQ+コミュニティの人々の登壇を企画し、偏見の解消に向けて取組みを進めています。

株式会社リクルートスタッフィングでは人権研修の一環としてLGBTQ+の理解促進の研修を実施しています。Staffmark GroupとRGF Staffing APEJでは、6月に開催するPride MonthのようなLGBTQ+コミュニティに関わるイベントを共に祝い、従業員の意識向上に寄与しています。そして、CSI Companiesではコミュニティ支援として、従業員と共に避難を余儀なくされたLGBTQ+の若者支援に取り組んでいます。

LGBTQ+の従業員に関する取組みに関連する社外表彰は、本ESG Data Bookの「[社外からの評価](#)」をご覧ください。

*1 LGBTQ+ is an abbreviation of Lesbian (L), Gay (G), Bisexual (B), Transgender (T), Queer or Questioning (Q) which indicate individuals whose sexual identity and sexual orientation is not fixed, and (+) for other sexual minorities.

*1 LGBTQ+は、レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)、自身の性自認や性的指向が定まっていない人のことを指すクエスチョニング(Q)、その他のセクシャルマイノリティ(性的少数派)のことを指す(+)の略。

*2 LGBTI is an abbreviation for Lesbian (L), Gay (G), Bisexual (B), Transgender (T), and Intersex (I).

*2 LGBTIは、レズビアン(L)、ゲイ(G)、バイセクシュアル(B)、トランスジェンダー(T)、インターセックス(I)の略。

Initiatives for Racial/Ethnic Equality and Religious Freedom 人種・民族の平等と宗教の自由に関する取組み

Recruit Group strives to establish an inclusive workplace that enables all employees to participate actively, and upholds racial and ethnic equality as well as religious freedom. To foster a corporate culture that recognizes and values diversity, Indeed has established several [Inclusion Business Resource Groups \(IBRGs\)](#) and Affinity Groups led by employees. These groups include the "Asian Network," "Black Inclusion Group," and "Unidos," which focus on amplifying the voices and experiences of racial and ethnic minorities, and the "Jews of Indeed," "Muslims of Indeed," and "International Inclusion Group," which raise awareness of the connection between religion and identity. To support the spiritual and religious needs of employees, Indeed provides a total of 90 wellness rooms across its offices for personal reflection, religious practices, and other purposes during the workday.

リクルートグループでは従業員全員が活躍できる環境を目指しており、人種・民族の平等と宗教の自由を推進します。例えば、HRテクノロジーSBUのIndeedでは、従業員主導の様々な[インクルージョン・ビジネス・リソース・グループ \(IBRGs\)\(英語のみ\)](#)とアフィニティ・グループを設けています。その中で、「Asian Network」「Black Inclusion Group」「Unidos」は人種・民族のマイノリティの従業員エクスペリエンスの改善を目指し、「Jews of Indeed」「Muslims of Indeed」「International Inclusion Group」は宗教とアイデンティティのつながりに関する意識を高めるために活動しています。また、勤務中にお祈りなどの宗教活動を行ったり、休憩などを取る従業員のために、オフィス全体で合計90のウェルネスルームを提供しています。

Underrepresented racial / ethnic minorities^{*1}. 人種・民族のマイノリティ^{*1}

| Item データ項目 | June 2023 2023年6月 |
|---|----------------------|
| Total number of underrepresented racial / ethnic minorities (URM) 人種・民族マイノリティの総数 | 1,554 |
| Percentage of underrepresented racial / ethnic minorities (URM) 人種・民族マイノリティの比率 | 20% |

^{*1} Underrepresented racial / ethnic minorities (URM) are people in the United States who belong to racial or ethnic identities that are underrepresented, that is, one or more of the following: Black, Latine, American Indian, Alaska Native, and Native Hawaiian or other Pacific Islander. The figures signify Indeed Inc., constituting roughly 80% of the Recruit Group's workforce in the United States.

^{*1} 米国におけるURM(Underrepresented racial/ethnic minority)には、黒人、ラテン系、ネイティブアメリカン、アラスカ先住民、ネイティブハワイアンまたはその他の太平洋諸島民が含まれます。数字は、Indeed Inc.の従業員を表し、リクルートグループの米国従業員の約8割を占めます。

Initiatives to promote age diversity 年齢の多様性を推進する取組み

At Recruit Group, we foster a culture that values diverse perspectives, regardless of age, and have been dedicated to creating significant new value for both society and our company since our establishment. To promote diversity, we have been actively appointing individuals from different generations to important positions, including senior management roles. Our board of directors is composed of a diverse group of individuals spanning multiple generations, ranging from those in their 40s to their 70s*1.

At Recruit Holdings and Recruit Co., Ltd, which is a holding company of Matching & Solutions SBU, we employ a unique compensation structure called Mission Grades. Under this structure, an individual's pay, including salary and bonus, is based on the impact, difficulty and complexity of their assigned missions and their expected performance, rather than their tenure or past experiences with the company. At Recruit Co., Ltd, 41% of its employees are in their 20s, 44% in their 30s, 12% in their 40s, and 3% in their 50s or above. We also believe in creating a work environment where individuals can continue to contribute their talents and expertise regardless of age. As such, we do not impose a mandatory retirement age for managerial positions and have a continuous employment system that allows individuals to work until the age of 65, even though the retirement age for full-time employees is <https://d341ezm4iqaae0.cloudfront.net/assets/2023/09/07172153/2023年ダイ>

Furthermore, HR technology SBU Indeed has a significant presence of diverse generations. As per Indeed's global employee statistics, the millennial generation (born from 1981 to 1996) constitutes 79.5% of Indeed's workforce, followed by Generation X (born between 1965-1980) at 14.1%. Generation Z (born between 1997-2012) comprises 5.62%, while Baby Boomers (born 1945-1964) make up 0.76%.*2

*1 For more details, please refer to our [website](#).

*1 詳細は[ウェブサイト](#)をご覧ください。

*2 For more details, please refer to [Indeed 2023 Diversity, Equity, Inclusion & Belonging Report](#).

*2 詳細は[Indeed 2023 Diversity, Equity, Inclusion & Belonging Report](#)をご覧ください。

リクルートグループは創業以来、年齢を含め、個人の違いを認め合いながら異なる意見を尊重することが新しい価値を生むことを揺るぎない信念としてきました。この信念のもと、これまでの上級管理職をはじめ、重要なポジションに多様な世代の登用を進めてきました。また、当社の取締役会構成員*1は40代から70代まで多様な世代から成っています。

バーシティ、エクイティ、インクルージョン、-およびビロッキングDEIBレポート.pdf at 60.

当社及びマッチング&ソリューションSBUの統括会社である(株)リクルートでは、従業員の可能性に期待し役割を定め、役割の影響度や難易度、複雑性から構成される期待される成果の大きさに応じて報酬を決める「ミッショングレード制度」を採用しています。担う職務の価値に基づいて報酬が決定されるため、年齢や年次、経験年数に関わらず、個々の強みを活かし、入社直後から活躍することができます。(株)リクルートの従業員のうち、20代が41%、30代が44%、40代が12%、50代以上が3%を占めています。また、当社及び(株)リクルートでは役職定年制を設けておりません。その他の正社員については60歳までの定年を設けておりますが、定年後の就業機会確保の取組みとして、継続雇用制度の適用により雇用上限を65歳まで引き上げています。

HRテクノロジーSBUのIndeedにおいても多様な世代が活躍しています。Indeedでは、世界の従業員のうち、1981年から1996年に生まれたY世代(ミレニアル世代)が79.5%と最も多く、次いで1965年から1980年に生まれたX世代が14.1%、1997年から2012年に生まれたZ世代が5.62%、そして1945年から1964年に生まれたベビーブーマーが0.76%を占めています。*2

Employee Compensation and Equity Incentives 従業員報酬について

Recruit Group's employee compensation system, as stipulated by internal policies, is guided by two fundamental principles: Equal Pay for Equal Work and Pay-for-Performance. In accordance with these principles, we strive to provide fair and equitable compensation that exceeds the minimum wage and complies with all relevant laws and regulations for all employees and temporary workers. Additionally, we have implemented a performance-based incentive pay system to promote employee engagement and contribute to the company's long-term growth.

Variable Performance-based Pay

We conduct annual performance reviews and offer performance-based incentive pay to all Group employees^{*1}. Our three SBUs have also established their own optimal compensation system according to their distinctive business characteristics.

In HR Technology SBU, we offer an equity-based incentive plan to its approximately 10,000 employees that is aligned with company performance. At Recruit Holdings and Matching & Solutions SBU, we also provide performance-based incentive pay to our employees. Staffing SBU has also introduced performance-linked remuneration based on its "[Unit Management](#)" system that transfers authority to an organization that is best familiar with local needs and markets to maximize the outcome. The employee compensation is linked to performance, and properly rewards employees for their expected roles and achievements.

For more detailed information on the performance-based pay we provide to our employees in both HR Technology and Matching & Solutions SBUs, which accounts for more than 67% of our employees, please refer to the links below.

リクルートグループの従業員報酬制度は、同一労働同一賃金と成果報酬という2つの理念に基づいています。同一労働同一賃金の取組みとして、リクルートグループ各社は事業を行う国や地域の法令を遵守し、従業員及び派遣社員に対して最低賃金以上の公正な報酬を支給します。成果報酬の取組みとしては、業績に基づく報奨金制度を導入し、持続的な企業成長へのコミットメントを高めています。

パフォーマンス連動報酬制度

当社グループでは、全ての従業員^{*1}を対象に毎年、達成度評価を行い、個人のパフォーマンス評価と組織業績を報酬に連動する制度を導入しています。その上で、SBUごとの事業特性に応じて、最適な報酬制度を導入しています。

例えば、HRテクノロジーSBUでは従業員報酬として、従業員約1万人に対して、当社グループの業績と連動した株式交付制度を導入しています。また当社及びマッチング&ソリューションSBUでは、評価連動報酬を導入しています。人材派遣SBUにおいては地域のニーズや市場に精通した組織に権限移譲する「[ユニット経営](#)」を導入し成果の最大化を図った上で、業績連動報酬を採用しています。従業員の報酬を評価と連動させることにより、期待された役割や成果を果たした従業員が適切な報酬を得られるように設計しています。

当社がHRテクノロジーSBU及びマッチング&ソリューションSBUの従業員(当社グループ従業員数全体の約67%以上)に導入している業績連動報酬制度に関する詳細は、以下をご覧ください。

- HR Techy SBU:
 - [Indeed's Equity-Based Incentive Program](#) (Indeed website)
- Matching & Solutions SBU: [HR System \(Japanese only\)](#)

*1 Percentage of eligible employees (full time) receiving annual performance reviews: 100%

*1 年次業績評価を受ける対象従業員比率(正社員) : 100%

Employee Stock Ownership Plan (ESOP)

The Company has implemented an Equity Incentive Plan primarily for HR Technology SBU employees, which has approximately 10,000 employees (approximately 20% of all Recruit Group employees), utilizing shares of Recruit Holdings, with new grants beginning in the calendar year 2021.

The Company believes that this plan will emphasize to its employees the significance of their contributions toward enhancing the Company's enterprise value in the mid-to long-term. Equity-based incentives have become a standard practice for publicly listed global technology companies. As a result, the Company believes that the implementation of this plan, for which the main recipients are primarily employees in the HR Technology SBU, will be an invaluable tool for recruiting and retaining talent globally. The Equity Incentive Plan operates through an Employee Stock Ownership Plan Trust (ESOP Trust).

For more details, please refer to the [“Equity Incentive Plan for Employees” in the Annual Report FY2022 translated from “Yukashouken Houkokusho”](#).

- HRテクノロジーSBU:
 - Indeed社ウェブサイト「[Indeedの株式報酬制度\(英語のみ\)](#)」
- マッチング&ソリューションSBU: 「[人事制度・仕組み](#)」

従業員株式交付制度

当社は、従業員の中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高め、企業価値を最大化していくことを目的に、2021年よりHRテクノロジーSBUの従業員約1万人(当社グループ従業員数全体の約20%)を主な対象として、当社の株式を用いた株式交付制度を導入しています。

グローバルに展開するテクノロジー上場企業は、従業員報酬の一部として株式交付制度を広く活用しており、本株式交付制度の導入は、当社グループが、世界中で優秀な人材を採用する際にも大いに資すると考えています。株式交付制度としては、Employee Stock Ownership Plan信託(ESOP信託)の仕組みを採用しています。

本制度に関する詳細は、[2023年6月開示の有価証券報告書「従業員を対象とした株式交付制度について」](#)をご覧ください。

Employee Stock Purchase Plan (ESPP)

To raise employees' awareness of their participation in company management and ability to enhance enterprise value over the mid-to long-term, we implement the Employee Stock Purchase Plan for approximately 26,338 (approximately 45% of all Recruit Group employees) of the permanent employees in Recruit Holdings and its main subsidiaries located in Japan. Employees that join the plan can purchase Recruit Holdings' shares by contributing a certain amount of money.

The amount can be set by each employee, with the minimum being 1,000 yen, a much smaller amount than what it would cost to buy the shares in the market. Furthermore, employees who join the plan receive an amount of money equal to 5% of their contribution to the plan as a financial incentive.

Labor Management 労務管理

Recruit Group adheres to all applicable labor laws and regulations at the local level, ensuring the rights and wellbeing of our employees and temporary workers are protected through compliance with standards for working hours and overtime. As a company, we are committed to upholding these labor standards and communicate this commitment to all employees and temporary workers upon joining the organization, across all subsidiaries of Recruit Holdings globally.

Rights to Collective Bargaining / Freedom of Association 団体交渉権/ 結社の自由

The [Recruit Group Human Rights Policy](#) highlights our commitment to upholding and advancing the internationally recognized human rights outlined in the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. These Rights at Work refer to freedom of association and the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labor, effective abolition of child labor and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

従業員持株制度

当社では、従業員の経営参画意識と中長期的な企業価値向上への貢献意欲を高めることを目的として、当社及び日本を拠点とする主な子会社の無期雇用の従業員約26,338人(当社グループ従業員数全体の約45%)を対象として、従業員持株制度を導入しています。

持株会に加入すると、従業員は少額(毎月1,000円)から任意の申込金額を、給与や賞与から拠出することで、当社の株式を購入することが可能となります。また、持株会に加入している従業員には、拠出金に対して所属会社から奨励金(5%)が支給されます。

リクルートグループ各社は、従業員及び派遣社員の権利とウェルビーイングを守るため、現地の労務管理に関する法規制を遵守し、労働時間・時間外労働に関する規程を定め、各会社が定める労働基準方針においてその旨を表明しています。また本規定は、リクルートホールディングス及びその連結子会社において、入社時に全ての従業員及び派遣社員に通知しています。

当社は[リクルートグループ人権方針](#)において、結社の自由及び団体交渉権、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除等、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」に規定されている基本的権利に関する原則で表明される人権を、最低限のものとして保護しています。

Under the Recruit Group Human Rights Policy, the rights of employees and temporary workers of Recruit Holdings and its consolidated subsidiaries, including job seekers, candidates, seconded employees, self-employed workers, and all other persons who work temporarily for our clients through our staffing businesses are protected.

Recruit Holdings and Japanese group companies have an employee representative system in compliance with Japanese law. Whenever we establish new rules or change rules on working conditions, the Company explains those changes to all employees, and then the employee elected to represent the majority of the workers at that workplace will review the final draft of the new or changed rules, to ensure the employees' opinions are reflected. Revised company policies and regulations are integrated into the labor regulations or a labor-management agreement that is entered into by the company and employee representatives. This labor-management agreement covers approximately 45% of the company's workforce.

Occupational Health and Safety Management 労働衛生と安全管理

At Recruit Group, we strive to protect the health and safety of our employees and provide a workplace environment where each and every employee can work comfortably based on our value, "Bet on Passion".

Among various risks that may affect the Company's financial condition, results of operations and cash flows, the company identifies risks associated with occupational health and safety (OHS) as a "high-priority risk", which the Directors of the Board and Senior Vice Presidents determine to be of importance and require countermeasures. Under our risk assessment, Recruit Group specifically views the following as our OHS risks.

- The Company's inability to attract and retain qualified employees and maintain a positive work environment for its employees could harm its business and inhibit its ability to operate, grow and achieve innovation successfully.

当社の人権方針は、株式会社リクルートホールディングス及び連結子会社の役員と従業員、グループ会社派遣サービスに登録されている全ての方々を対象としています。

リクルートホールディングス及び国内グループ会社では労働組合は結成されていませんが、就業規則等の新設・変更の際には、その内容に応じて日本の法令に則り手続きをしています。具体的には、原則として全従業員に対して丁寧な説明を行い、その後、当該事業所に所属する過半数を超える従業員によって選出された従業員代表の意見を聴取した上で規定改定を行い、就業規程又は会社と従業員代表間で結ばれる労使協定へ反映されます(本労使協定の適用範囲は従業員人数比率で約45%です)。

リクルートグループでは、バリューズの一つである「個の尊重」の方針に基づき、従業員の安全と健康に配慮した上で、一人ひとりが働きやすい職場環境の提供に努めています。

当社はグループでは、労働安全衛生に関連するリスクを、財務、経営及びキャッシュ・フローの状況に影響を及ぼす可能性のあるリスクとして、取締役及び執行役員が注力して対応するグループの重要リスクとして位置付けています。具体的には、当社グループでは、リスクアセスメントに基づき、以下の労働安全衛生のリスクを特定しました。

- 会社が適格な人材を確保し続けることや従業員の働きやすい環境を維持できない場合、その事業に損害を与え、運営能力や成長、イノベーションの成功を阻害するリスク

- The Company's business operations are exposed to natural disasters, terrorism, pandemics, calamities or other factors.

For a detailed explanation on our high-priority risks and other risks that may affect the Company, please refer to ["Risks That May Affect the Company's Financial Condition, Results of Operations and Cash Flows" in the Annual Report FY2022 translated from "Yukashouken Houkokusho"](#).

Procedures to investigate occupational health and safety situations

At Recruit Holdings Co., Ltd. and Recruit Co., Ltd., employee safety in the event of a disaster is confirmed through a safety confirmation system that utilizes both e-mail and dedicated applications. In addition, our Risk Management Regulations clearly define escalation protocols, in an unfortunate event where the lives of management or employees of a company are in danger, and the company is required to make a decision on how to respond.

Training provided on occupational health and safety

Recruit Group provides OHS education and training to employees. For example, at Recruit Co., Ltd, various initiatives take place, including the handout of disaster preparedness handbook, regular distribution of newsletter on OHS, and online training on disaster prevention. In addition, OHS guidelines for managers are provided.

Wellness at Work Survey

At Recruit Holdings Co., Ltd., we conduct a monthly "Wellness at Work Survey" to check the condition of our employees. The survey takes about 3 minutes, and employees can answer on a scale of 1 to 10 about their physical and mental condition. In addition, employees can talk about their condition feely in the comment field. Through the monitoring of the results, the Human Resources Department evaluates the progress in reducing and preventing health issues and risks, and provides support to employees as needed.

- 自然災害、感染症の伝染及び有事に関するリスク

トップリスク及びその他の重要なリスクの詳細は、[2023年6月開示の有価証券報告書「当社グループの経営成績等に影響を与える重要なリスク」](#)をご参照ください。

労働安全衛生の状況を調査する手順

当社及び株式会社リクルートでは、災害発生時は安否確認システム(メール及びアプリケーション)を通して、従業員の安否を確認しています。また各社の経営者、従業員の生命に危険が及び、会社としての対応判断が求められる場合には、リスクマネジメント規程に付随するエスカレーションルール細則にて、従業員の生命に関する事案が発生した際のエスカレーションのルールが定められています。

労働安全衛生に関するトレーニングの実施

リクルートグループは従業員に対し、労働安全衛生に関する教育や研修を提供しています。例えば株式会社リクルートにおいては、災害対策ハンドブックの配布、労働安全衛生に関するニュースレターの定期配信、防災に関するオンライン研修の提供等、さまざまな取組みを行っています。また、組織長向けに労働安全衛生に関するガイドラインを提供しています。

仕事におけるウェルネスに関するアンケート

当社においては、従業員のコンディションを確認するために、月次で仕事におけるウェルネスに関するアンケートを実施しています。本サーベイの所要時間は3分程度で、従業員は心身のコンディションを10段階で回答し、必要に応じてフリーコメント欄を使用したコメントの伝達が可能です。人事部では、結果のモニタリングを通じて、健康課題やリスクの低減、予防の進捗状況を評価し、必要に応じて従業員への支援を行っています。

Non-Compensation Benefits and Measures to Support Employees

Each SBU and subsidiary at Recruit Group provide benefits to its employees, reflecting their needs.

For example at Indeed, one of our main subsidiaries leading the HR Technology SBU, various benefits are provided to approximately 13,000 employees (approximately 23% of all Recruit Group employees), such as medical insurance, worldwide systems that allows employees to take unlimited paid leave known as Open PTO, remote work, paid parental caregiver leave, paid bereavement leave, support for employees who are fostering a child or caring for a family member, support for employees who identify themselves as female, counselings, fitness and meditation classes, and more. Please refer to [Welfare benefits of Indeed, Inc.](#) for more information.

Staffing SBU, which leads our staffing business, and operates in Japan, Europe, the US, and Australia, provides optimal welfare benefits in each country. Please refer to the non-compensation benefit of our main subsidiaries of Staffing SBU as follows:

- Welfare benefits of [Staffmark Group, LLC in the US](#)
- Welfare benefits of [RGF Staffing APEJ \(Chandler Macleod\) in Australia](#)

Recruit Holdings and Recruit have implemented the following initiatives for their approximately 23,000 employees (approximately 40% of all Recruit Group employees), including contract employees.

Remote Work

Remote work for any reason and any amount of time had been introduced on an organization-by-organization basis since 2015, before the spread of COVID-19. From April 2021, this was introduced for all employees, including contract employees, with the exception of some positions (those related to the placement business and counter business). In addition to that, we provide our employees, including contract employees, with access to more than 500 satellite offices across Japan.

福利厚生/働き方変革の取組み

リクルートグループの各SBU及び子会社では、従業員のニーズを反映した様々な福利厚生を提供しています。

例えば、当社グループのHRテクノロジーSBUの主要子会社であるIndeedでは、約1万3千人(当社グループ従業員数全体の約23%)の従業員を対象に、医療保険、従業員が無制限に有給を取得できる有給休暇制度 (Open PTO)、リモート勤務、有給の育児休暇・養育者休暇(ペアレンタルケアギバーリープ)、有給の忌引休暇等、養育・介護・ケア中の従業員及び性自認が女性である従業員のサポート、カウンセリング、フィットネスと瞑想クラス等の提供を行っています。詳細は[Indeed, Inc.の福利厚生](#)よりご覧ください。

人材派遣SBUは日本、欧州、米国、豪州で事業を展開しており、各国で最適な福利厚生を提供しています。人材派遣SBUの主要な子会社が提供する福利厚生については以下をご覧ください。

- [米国Staffmark Group, LLCの福利厚生 \(英語のみ\)](#)
- [豪州RGF Staffing APEJ \(Chandler Macleod\)の福利厚生 \(英語のみ\)](#)

また、リクルートホールディングス及びリクルートにおいては、約2.3万人(当社グループ従業員全体の約40%)の従業員(契約社員を含む)を対象に以下のような取組みを行っています。

リモートワーク

新型コロナウイルス感染症拡大前の2015年から組織単位で導入してきた理由・回数を問わないリモートワークを、2021年4月からは一部職種(人材紹介事業、カウンター事業に関わる職種等)を除いて全組織に導入しています。また、日本国内において、従業員(契約社員を含む)は500拠点以上のサテライトオフィスの利用が可能です。

Flexible Working Hours

Flexible working hours are applicable for all employees, including contract employees, with the exception of those that are hourly employees.

Average of About 3 Days Off Per Week Per Year

Starting in April 2021, Recruit Holdings and Recruit increased the number of annual holidays that employees can freely decide the days to take, apart from calendar holidays and paid vacations. This allows employees (including contract employees) to take an average of approximately three days off per week per year, without changing their annual scheduled working hours or salary.

Vacation and Leave Systems That Are Not Limited toward Specific Requirements or Attributes

In order to emphasize our respect for the diversified work styles of our employees, from April 2021, we adopted a vacation and leave system that is not biased toward specific requirements or attributes.

- For childbirth and childcare, in addition to the 6 weeks of prenatal leave and 8 weeks of postnatal childcare leave stipulated by law in Japan, Recruit Holdings and Recruit have established their own maternity / paternity and childcare leave system. Employees can take 40 days paid leave in total which can be taken from pregnancy until the child is 12 years old, regardless of the employee's gender.
- For nursing care, in addition to the legally stipulated maximum nursing care leave of 93 days per family member in Japan, Recruit Holdings and Recruit offer 5 days paid care leave that can be used for family members, including pets, regardless of legal requirements, such as certification of the need for nursing care. Rather than presuming a long-term leave of absence, we support our employees in continuing to work while balancing vacation and leave, together with remote work and increased annual holidays.

フレキシブルな労働時間

全ての従業員(契約社員を含み、時給制の雇用形態を除く)にフレックスタイム制が適用されています。

年間平均で週休約3日

リクルートホールディングス及びリクルートでは、2021年4月より、暦上の休日や有給休暇とは別に、取得する日を自分で自由に決められる年間休日数を増やしました。これに伴い従業員(契約社員を含む)は、年間所定労働時間と給与は変えずに、年間平均で週休約3日を取得することが可能です。

特定要件や属性に偏らない休暇・休職制度

働き方の多様性を重視し、2021年4月より、特定要件や属性に偏らない休暇・休職制度を採用しています。

- 出産育児関連では、日本の法律で定められている産前休業を6週間、産後の育児休業8週間に加えて、リクルートホールディングス及びリクルートの独自の制度として、従業員の性別に関わらず、妊娠中から子どもが12歳までの間で取得可能な出産・育児のための有給休暇(合計40日)を設けています。
- 介護関連では、日本の法律で定められている最長の介護休業である介護対象家族1人につき通算93日に加えて、リクルートホールディングス及びリクルートの独自の制度として、要介護認定などの法定要件を問わず、ペットも含めた家族のために利用できる有給のケア休暇(5日)を設けています。また、長期の休職を前提とするのではなく、リモートワークや増加した年間休日とあわせて、両立しながら働き続けることを支援します。

Paid Leave for Half-Days

Employees including contract employees are able to take paid leave for half-days.

Shorter Working Hour System

Employees including contract employees can work for shorter hours (fewer hours in the week than what is deemed full-time employment), which is up to 120 hours per month. For childcare reasons, shorter hours are permitted until the end of the fiscal year in which the child turns 12-years old, and for nursing care, shorter hours are permitted up to two times in three years. This excludes employees who have been with the company for less than a year, or employees who work less than two days per week.

Second Jobs and Side Jobs

Upon approval of the supervisor and the head of the human resources department, employees including contract employees are able to have a second job or a side job.

Regular Medical Check-Ups

We arrange medical check-ups at all workplaces, either by visits from healthcare professionals or at nearby medical facilities, with the target of 100% of employees, including contract employees, having a medical check-up once a year. When employees require follow-up tests based on check-up results, we arrange opportunities to get examined at a venue or medical facility similar to that used for the regular medical check-up. Referrals are issued in accordance with the particular conditions when treatment, lifestyle modification, or other intervention is required, and appropriate follow-up is conducted through consultations with physicians and nurses, health guidance, or other means.

People eligible for specific health guidance receive follow-up care in the form of guidance provided in coordination with the Recruit Health Insurance Union.

半日単位の有給休暇制度

従業員(契約社員を含む)は、半日単位でも有給休暇取得が可能です。

短時間勤務制度

育児支援に向けては子どもが満12歳に達する年度まで、介護支援に向けては3年間で2回まで、月に120時間の短時間勤務(フルタイム雇用とみなされる時間より週の労働時間が短い)が可能です(入社1年未満、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員を除きます)。

副業・兼業許可制度

上長及び人事部部長承認の上、従業員(契約社員を含む)は副業・兼業が可能となっています。

定期健康診断

巡回型健康診断又は近隣医療機関受診型健康診断を全事業所に手配し、従業員(契約社員を含む)の定期健康診断の100%受診を目指しています(年1回)。健康診断の結果によって再検査が必要な対象者には、定期健康診断と同様の会場・医療機関等で受診の機会を手配・提供し、合わせて保健指導も実施しています。治療が必要な対象者、生活習慣の改善が必要な対象者などにはそれぞれの状態に応じて紹介状の発行、産業医・保健師面談、保健指導等、適切な事後フォローを行っています。

また、特定保健指導の対象者へはリクルート健康保険組合と連携して保健指導等フォローアップを行います。

Working Hours Monitoring System and Measures against Overwork

We implement internal policies and measures against overwork as part of work-hours management in compliance with local labor laws and regulations .

To ensure the wellbeing of employees and prevent health problems, Recruit Holdings and its consolidated subsidiaries commit to reducing excessive working hours. We have introduced a monitoring system to track working hours and send guidance on reducing overtime via email to employees including contract employees and their supervisors when an employees' overtime work is excessive.

Employees including contract employees whose hours exceed the set standard have a healthcare consultation with a physician, as well as a check of their general health condition and any necessary follow-up care. Their work hours are also restricted. Necessary measures are taken to prevent deterioration of the health of employees who have some type of health concern, including setting up individual consultations with a physician after conclusion of the healthcare consultation.

Mental Health Measures

Recruit Group has taken initiatives to protect the mental health of employees as a key theme. Health maintenance staff are placed within the human resource sections of each company, where they coordinate with physicians and nurses in the Health Management Office to take preventive measures. Content related to mental health is incorporated into training for new employees and new appointees to managerial positions.

This aspect of our employee education activities aims to cultivate a corporate culture enabling the prevention and early detection of mental health issues.

労働時間管理と過重労働防止施策

グループ各社では、事業を行う現地の労働法規に基づく労働時間管理の一環として、過重労働に対する社内方針を表明し、対策を実施しています。

従業員のウェルビーイングを確保し、過重労働によるヘルスケアの問題を回避するため、当社及び連結子会社では追加労働時間の削減に取り組んでいます。具体的には、労働時間管理の仕組みを導入し、従業員(契約社員を含む)に過度な超過労働時間が見込まれる場合は、上司と従業員本人に対して労働時間のガイドラインがメールで送付される仕組みとなっております。

また労働時間が一定基準を超えた従業員(契約社員を含む)に対してはヘルスケア面談として産業医との面談を実施し、健康状態の確認と必要なフォローや就業制限を行っています。何らかの健康上の懸念があった従業員に対しては、ヘルスケア面談終了後も個別に産業医面談を設定するなど必要な措置を講じ、健康状態悪化の防止に努めています。

メンタルヘルス対策

リクルートグループは従来より従業員のメンタル面での健康を重視し、健康管理担当の設置や、健康管理グループの産業医や保健師との連携等を通じて、メンタルヘルスの対策と予防に取り組んできました。

従業員向けの啓発活動として、新任管理職向け研修や入社者導入研修等にメンタルヘルスに関するコンテンツを盛り込み、予防と早期発見ができる風土作りを目指しています。

Stress checks are also conducted within companies to ascertain the level of employee stress and existence of mental health issues. Based on the results, employees considered to be at high risk for mental health issues are provided with follow-up services on an individual basis, including individual consultations and contact with physicians.

Other Types of Consultation

The Health Maintenance Office appoints nurses in charge of companies and regions to provide consultations on Recruit Group employees' health management. They are available at any time to handle inquiries from and offer advice to employees about mental and physical health issues.

In addition, external health consultation providers are contracted to establish a system enabling 24-hour access to health consultations for members and their dependents of the Recruit Health Insurance Union. Women make up a large percentage of our workforce, and female-specific health issues are not uncommon among employees. Therefore, health seminars for women and opportunities for health consultations with gynecologists are regularly arranged, led by the Recruit Health Insurance Union.

Raising Work Productivity

Through reviewing work processes and introduction of IT tools, Recruit Group is working to improve our productivity without losing any value. Some of our initiatives include:

- Moving meetings online through the use of business messaging, cloud storage and video conferencing.
- Inviting experts to talk at events to help spread knowledge concerning productivity, and to share expertise in developing productive work and study environments while maintaining a work-life balance.

また、社内でストレスチェックを実施し、従業員のストレス状態やメンタル不調の有無を把握しています。チェックの結果、高ストレスと判断された対象者には、個別面談や産業医との接続等、個別のフォローアップを行っています。

その他の相談窓口

健康管理グループでは、各会社・各地域の担当保健師が、リクルートグループ従業員の健康管理に関する相談を受け付けています。心身の不調について気軽に相談できる窓口として、随時、従業員からの相談に対応しています。

更に外部との健康相談窓口の契約により、リクルート健康保険組合の加入者(被扶養者含む)は24時間健康相談を受けられる体制が整えられています。また女性従業員が多いことから婦人科系疾患に罹患する従業員が少なくないため、リクルート健康保険組合が主体となり、女性向けの健康セミナーなどを定期的に設けています。

労働生産性の向上

業務プロセスの見直しや、ITツールの導入により、労働生産性の向上に各社で取り組んでいます。

- ビジネスチャット、クラウドストレージ、TV会議を活用した会議のオンライン化
- 著名人を招いた生産性向上に関するトークイベントやナレッジ発信、働く環境や学ぶ環境の整備など、生産性の高いメリハリのある働き方を目指して社内ノウハウの蓄積やナレッジの共有

Childcare and Nursing Support 育児・介護支援

Childcare Support: Daycare Center Entry Support

Working parents are increasingly in need of support to get their child into a daycare center in Japan. This is especially an issue in the Tokyo metropolitan area. In response, we set up an internal mechanism to offer optimal solutions, stationing in-house "Hokatsu-No-Mikata Counselors (daycare center entry counselors)" since FY2018. ("Hokatsu-No-Mikata" literally means "being on the side of parents trying to get into a daycare center.")

They identify and sort out various daycare center entrance rules that differ from municipality to municipality and propose the best way to get into a daycare center suited to each parent's needs, such as their lifestyle and the timing of returning to work. We also formed partnerships with third-party daycare centers to support returning to work. As a result, the daycare enrollment rate^{*1} of the employees who used our support in FY2022 was 100%. In FY2020, we started to share this mechanism and knowledge with other companies, to contribute to society through the improvement of childcare support.

^{*1} The percentage of employees who were able to enroll their children in daycare centers out of the employees who used "Hokatsu-No-Mikata".

^{*1} 「保活のミカタ」を利用した従業員のうち、子どもが保育園に入園できた従業員の割合。

Nursing Care Support: In-House Support and Training

We have created a variety of resources to allow employees including contract employees to inform themselves on balancing work while providing nursing care for their families. Some of the measures that have been implemented include publishing handbooks with fundamental knowledge and conducting seminars on key topics.

育児と仕事の両立支援: 保活相談専用窓口「保活のミカタ」の設置

近年、首都圏を中心に高まる保育園入園活動(保活)の支援ニーズに対し、2018年度より社内に常駐する「保活のミカタ」相談員が核となって、最適なソリューションを提案できる体制を構築しました。

自治体ごとに異なる保育園入園ルールを整理し、ライフスタイルや復職時期などの希望に合わせた最適な保活方法を提案しています。同時に、外部の保育園とも提携しており、安心して復職できる環境を整えています。結果、2022年度に「保活のミカタ」を利用した従業員の入園決定率^{*1}は100%となりました。さらに、2020年度よりこれらの仕組み・ナレッジを社外にもシェアしています。

介護支援: 知識装着支援

介護と仕事の両立の基礎知識をまとめたハンドブックの配布やセミナー開催など、従業員(契約社員を含む)が仕事と両立する上で必要な基礎知識を得るための機会を多数用意しています。

Percentage of Childcare Leave Taken: Japan*1 育児休業の取得率：日本*1

| Item データ項目 | Unit 単位 | June 2021 2021年4月 | April 2022 2022年4月 | April 2023 2023年4月 |
|---|------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Childcare leave acquisition rate*2: Women 育児休業取得率*2：女性 | % | 88% | 97% | 126% |
| Childcare leave acquisition rate*2: Men 育児休業取得率*2：男性 | % | 15% | 16% | 64% |

*1 Recruit Holdings Co., Ltd. / Recruit Co., Ltd.

*1 リクルートホールディングス、リクルート

*2 Until 2022, the percentage of those who took childcare leave, out of those who had a child (or registered a child) in the relevant fiscal year. From 2023, the percentage of those who took childcare leaves of either the statutory leaves or our original leaves out of employees who have a child before elementary school. The rate of employees taking childcare leave is calculated based on Article 71-4, Item 2 of the "Enforcement Regulations for Childcare and Family Care Leave Law" for the relevant year.

*2 2022年までは、該当年度に子どもが産まれた(登録した)人数のうち、育児休業を取得した者の割合。2023年以降は、小学校入学前の子を持つ従業員のうち、法定の育児休業制度もしくは、出産・育児を目的としたリクルート独自の休暇制度のどちらか一方、もしくは両方の取得をした者の割合。育休取得率は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則第71条の4第2号の育児休業等の取得割合を、該当年度を対象に算出している。

Performance: External Recognition 社外からの評価

Our initiatives to invest in our human capital are highly evaluated by external organizations around the world. Here are some of the external recognitions and awards we have received in the last couple of years.

リクルートグループの人的資本に対する取組みは、外部機関からもグローバルに高く評価されています。直近の社外からの主な評価・表彰については、以下の表をご覧ください。

| Award Name / Award Arranger 表彰名 / 表彰組織 | Evaluated Company / SBU 表彰対象会社名 / SBU | | Award Fiscal Year 表彰年度 |
|---|--|---------------------------|---------------------------|
| Forbes JAPAN 1st Place in “Human Capital” and “Governance” section of “100 Inclusive Company Ranking” Forbes JAPAN 「サステナブルな企業ランキング」 「人的資本」 カテゴリー 第1位 | Recruit Holdings | - | FY2022 2022年度 |
| Forbes JAPAN “Women Award 2023” 3rd Place Forbes JAPAN 「WOMEN AWARD 2023」 第3位 | Recruit Holdings | - | FY2023 2023年度 |
| Forbes JAPAN 1st Place in “Top 20 Companies with Excellent Human Capital” Forbes JAPAN 「人的資本ランキング」 「ガバナンス」 第1位 | Recruit Holdings | - | FY2023 2023年度 |
| 2022 Disability Equality Index: Best Places to Work for Disability Inclusion Companies that scored 100% | Indeed | HR Technology HRテクノロジー | FY2022 2022年度 |
| Human Rights Campaign Foundation Corporate Equality Index - Best Places to Work for LGBTQ Equality | Indeed | HR Technology HRテクノロジー | FY2022 2022年度 |
| Great Place to Work® - Certified™ | Indeed | HR Technology HRテクノロジー | FY2020 2020年度 |
| Great Place to Work® - Best Workplaces™ in Europe 2020 | Indeed Deutschland GmbH, Indeed Ireland Operations Limited, Indeed UK Operations Limited | HR Technology HRテクノロジー | FY2020 2020年度 |
| Great Place to Work® - Ireland’s Best Workplaces™ 2020 Best Large | Indeed Ireland Operations Limited | HR Technology HRテクノロジー | FY2020 2020年度 |

| Award Name / Award Arranger 表彰名 / 表彰組織 | Evaluated Company / SBU 表彰対象会社名 / SBU | | Award Fiscal Year 表彰年度 |
|---|--|---------------------------------------|---------------------------|
| Great Place to Work® - Best Workplaces™ in Canada – 1000+ employees | Indeed Canada Corp. | HR Technology HRテクノロジー | FY2020 2020年度 |
| Great Place to Work® - Germany's Best Employers | Indeed Deutschland GmbH | HR Technology HRテクノロジー | FY2020 2020年度 |
| Great Place to Work® - UK's Best Workplaces™ Medium | Indeed UK Operations Limited | HR Technology HRテクノロジー | FY2020 2020年度 |
| Disability:IN - Disability Equality Index - Best Place to Work For Disability Inclusion | Indeed | HR Technology HRテクノロジー | FY2022 2022年度 |
| Human Rights Campaign Foundation - Best Places to Work for LGBTQ+ Equality 2022 | Indeed | HR Technology HRテクノロジー | FY2022 2022年度 |
| Forbes 2023 America's Best Employers for Diversity | Indeed | HR Technology HRテクノロジー | FY2023 2023年度 |
| Financial Times Diversity Leaders 2023 | Indeed | HR Technology HRテクノロジー | FY2023 2023年度 |
| Nikkei BP - Best Places to Work for Woman BEST 100 日経BP - 女性が活躍する会社 BEST 100 | Recruit Co., Ltd. 株式会社リクルート | Matching & Solutions マッチング&ソリューション | FY2022 2022年度 |
| work with Pride - PRIDE Index 2023 Gold (Highest Rating) work with Pride - PRIDE指標2023 ゴールド(最高評価) | Recruit Co., Ltd. 株式会社リクルート | Matching & Solutions マッチング&ソリューション | FY2023 2023年度 |
| Government of Western Australia Department of Mines, Industry Regulation and Safety - Work Health and Safety Excellence Awards 2021 Leadership Excellence Award | RGF Staffing APEJ | Staffing 人材派遣 | FY2021 2021年度 |
| Leading Employer - Shortlisted | Unique Germany | Staffing 人材派遣 | FY2021 2021年度 |
| work with Pride - PRIDE Index 2023 Gold (Highest Rating) work with Pride - PRIDE指標2023 ゴールド(最高評価) | Recruit Staffing Co., Ltd. 株式会社リクルートスタッフィング | Staffing 人材派遣 | FY2023 2023年度 |

| Award Name / Award Arranger 表彰名 / 表彰組織 | Evaluated Company / SBU 表彰対象会社名 / SBU | | Award Fiscal Year 表彰年度 |
|---|--|------------------|---------------------------|
| Jacksonville Business Journal, Best Places to Work 2021 - 5th Place | CSI Companies | Staffing 人材派遣 | FY2021 2021年度 |
| Great Place to Work® - Best Workplaces for Women | Start People France | Staffing 人材派遣 | FY2021 2021年度 |
| Great Place to Work® - Best Workplaces - Belgium | Unique Beteiligungs-GmbH | Staffing 人材派遣 | FY2020 2020年度 |

For a list of external awards and recognitions, please refer [here](#).

その他の社外表彰一覧は、[こちら](#)をご覧ください。

Data Security, Cybersecurity and Data Privacy

データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応

Policy for Data Security, Cybersecurity and Data Privacy データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応方針

The Company acquires, manages, and utilizes personal data, including the information of a large number of individual users, in each of our SBUs. We believe it is our obligation to comply with the laws of each area and country, as well as respect and protect the privacy of individual users in conformance with the expectations of society.

The Company positions data security and privacy as the [Material Foundation for Corporate Activities](#), as well as its related risks as “high-priority risk”. Depending on the nature and characteristics of the data and information, Recruit Group takes appropriate measures. We have also established structures and measures required by the laws and regulations in each country and area in which we operate.

For a detailed explanation, please refer to ["The Company may be subject to liability and regulatory action or suffer reputational damage if the Company is unable to maintain the security and the privacy of its data or maintain effective policies and procedures for the storage, management, usage and protection of personal, confidential or sensitive information"](#) and ["Risks That May Affect the Company's Financial Condition, Results of Operations and Cash Flows"](#) in the [Annual Report FY2022 translated from "Yukashouken Houkokusho"](#).

当社グループでは、全てのSBUにおいて、多くの個人ユーザーの情報を含む個人情報を取得、管理、活用をしています。各国法令の遵守はもちろん、社会からの期待に反せず個人ユーザーのプライバシーを尊重し、保護することが責務であると考えています。

当社は、データセキュリティ・プライバシー対応の強化を[企業活動の重要な基盤](#)として位置づけ、また当社グループのトップリスクとして設定しています。当社グループは、保有するデータを重要性に応じて分類した上で、事業内容・国や地域ごとの法規制や保護すべき情報資産の特性に応じて必要な体制や施策を整備しています。

本リスクについての詳細は、[2023年6月開示の有価証券報告書「データセキュリティ・データプライバシーに関連するリスク」](#)及び[「当社グループの経営成績等に影響を与える重要なリスク」](#)をご参照ください。

The increase in people's awareness of personal information protection in recent years has spurred an active movement dedicated to establishing and revising privacy-related legislation in various regions and countries. Recruit Group is acting to ensure compliance with the laws and regulations in each jurisdiction, including the General Data Protection Regulation (GDPR) in the EU and the California Consumer Privacy Act (CCPA) in the US.

To responsibly handle the information we are entrusted with so that customers and clients can use our services with confidence, the Company has instituted basic principles in the form of information management rules based on the [Recruit Group Code of Ethics](#) and the Recruit Group Information Management Policy, both formulated by the Board of Directors.

The Recruit Group Information Management Policy stipulates Recruit Group's basic principles on information management. These principles cover periodic risk assessment, the implementation and monitoring of security measures, the formulation of business continuity plans, and incident management policies and outsourcing vendor management.

To ensure the effectiveness of our data security and data privacy initiatives, all SBUs and subsidiaries within Recruit Group set their own data security and data privacy policies, which takes into account what best fits their business characteristics. These policies cover key topics such as the nature of the information captured, how we handle user data, which includes how we protect, collect, use, share, and retain that data, and our users' rights to erase, rectify, complete or amend or to request that we delete or disclose their personal information, as well as policies on data transferred to third parties. Please refer to the policies of each SBU and subsidiary as follows:

個人情報保護に対する関心の高まりを受け、近年、世界各国・地域で、プライバシー関連法制度の制定・改定の動きが活発になっています。当社グループでは、欧州連合(EU)の「欧州連合一般データ保護規則(GDPR)」や米国カリフォルニア州の「California Consumer Privacy Act(CCPA)」をはじめとする各国・地域の法規制を遵守するよう対応を推進しています。

当社グループでは、サービスを安心してご利用いただくため、お預かりした情報を責任を持って取り扱うよう、当社取締役会で決議した「[リクルートグループ倫理綱領](#)」及び「[リクルートグループ情報管理規程](#)」を設置しています。

「リクルートグループ情報管理規程」では、当グループの情報管理に関する基本方針(定期的なリスク評価、セキュリティ対策の実行やモニタリング、事業継続計画の策定、インシデント管理方針及び業務委託先管理等)について定めています。

また、データセキュリティ・データプライバシーの対策において高い実効性を担保するため、各SBU及び子会社においてそれぞれの事業・組織特性に沿ったデータセキュリティ・データプライバシー方針を制定しています。これらの方針は、収集する情報の定義、ユーザーデータを取り扱うにあたって重要な、ユーザーデータの保護、収集、使用、共有、保持に関する方針や、ユーザーが自身の個人情報の削除や修正、開示や削除の要請ができる権利、第三者へのデータ転送に関する方針を含んでいます。各SBU及び子会社のデータセキュリティ・データプライバシー方針の詳細は、以下をご覧ください。

| SBU | Policy Name 方針名 | Note 参考情報 |
|---------------------------------------|--|--|
| HR Technology HRテクノロジー | HR Tech Privacy Center プライバシーセンター(英語のみ) | For more detailed information, please refer to the privacy policies of each service . 更に詳しい情報は、 各サービスのプライバシーポリシー(英語のみ) をご覧ください。 |
| Matching & Solutions マッチング&ソリューション | Personal Data Policy パーソナルデータ指針 | For more detailed information, please refer to the privacy center(Japanese only) . 更に詳しい情報は、以下の「 プライバシーセンター 」をご覧ください。 |
| Staffing 人材派遣 | <p>RGF Staffing Human Rights Policy states its commitment to the protection of privacy of the Staffing SBU. For specific measures, each subsidiary formulates its own privacy policy in accordance with the laws and regulations of each country as below (some policies available only in local languages).</p> <p>RGF Staffing人権方針において、人材派遣SBUにおけるプライバシーの保護へのコミットメントを明示しています。具体的な施策については、各国法令に基づき各子会社で以下のプライバシーポリシーを策定しています(英語又はローカル言語のみ)。</p> <p>RGF Staffing B.V. / The CSI Companies, Inc. / Staffmark Group, LLC / RGF Staffing UK Ltd. / RGF Staffing Belgium NV / RGF Staffing France SAS (Start People) / RGF Staffing Germany GmbH (Unique) / RGF Staffing The Netherlands B.V. / RGF Staffing APEJ Pty Ltd (Chandler Macleod) / Recruit Staffing Co., Ltd. / Staff Service Holdings Co., Ltd.</p> | |

Please refer to “Risk Factors” in our Annual Report FY2022 translated from “*Yukashouken Houkokusho*”, released in June 2023, for detailed information about our risk management structure, our risk recognition, and countermeasures on data security and data privacy.

データセキュリティ・データプライバシーに関するリスクマネジメント体制、当社のリスク認識及び対応策に関する詳細は、[2023年6月開示の有価証券報告書「事業等のリスク」](#)をご覧ください。

Governance Structure to Ensure Data Security, Cybersecurity and Data Privacy

データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーに関わるガバナンス体制

As mentioned earlier, in the course of connecting individual users and business clients, the Company positions data security and privacy, including the protection of individual users' privacy, as the [Material Foundations for Corporate Activities](#), and has established appropriate structures and measures to support that position. The Company sets data security, cybersecurity and data privacy as a high-priority risk and takes appropriate measures depending on the nature of the data and information in our possession as well as the characteristics of that data and information. We have also established structures and measures required by the laws and regulations in each country and area in which we operate.

Responsibilities of the Board of Directors 取締役会の責務

We have made the Director of the Board in charge of the Risk Management Division, who is also our Executive Vice President, responsible for overseeing the data security, cybersecurity and privacy. This Director of the Board chairs the Recruit Holdings Risk Management Committee, which has designated data security, cybersecurity and data privacy as the Company's high-priority risks and deliberates on measures to address them. The Director of the Board responsible for data security and privacy also participates in each SBU's Risk Management Committee to directly monitor the progress of measures each SBU is taking.

The Board of Directors monitors the quality and progress of the data security, cybersecurity and privacy risk assessment and mitigation measures that the Company including each SBU is taking, based on the results of semiannual meetings the Risk Management Committee holds.

前述の通り、当社グループは、個人ユーザーのプライバシー保護を含めたデータセキュリティ・プライバシー対応の強化を[企業活動の重要な基盤](#)として位置づけています。その方針に基づき、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応を当社グループのトップリスクとして設定し、保有するデータを重要性に応じて分類の上、事業内容・国や地域ごとの法規制や保護すべき情報資産の特性に応じて必要な体制や施策を整備しています。

当社は、リスクマネジメント本部担当取締役 兼 常務執行役員をデータセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーの責任者として設置しています。同取締役が委員長を務める当社のリスクマネジメント委員会において、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーを当社グループのトップリスクとし、施策に関する審議を行っています。同取締役は、各SBUで行われるリスクマネジメント委員会にも参加し、各SBUによる施策の進捗を直接確認しています。

取締役会は、リスクマネジメント委員会(年2回)における審議結果を元に、当社グループの各事業におけるデータセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーのリスク評価及び低減策の充分性を確認し、進捗について監督しています。

Senior Executives in charge of Data Security, Cybersecurity and Data Privacy at each SBU

各SBUのデータセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー担当役員

In order to comply with various regulations in different business, countries, and regions, the Strategic Business Units (SBUs) of Recruit Group are autonomous and empowered to act independently to promptly implement business strategies. In accordance, each SBU has a senior executive in charge of data security, cybersecurity and data privacy.

事業内容・国や地域ごとの法規制などに応じた対応を行うにあたっては、個々の戦略ビジネスユニット(SBU: Strategic Business Unit)が自律自転して迅速に事業戦略を遂行できるよう、各SBUにデータセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー担当役員を配置しています。

| SBU | Board member in charge 担当役員 | Position at each SBU 各SBUにおける役職 | Relevant experience and previously held positions 関連する経験および過去に経験した役職 |
|---------------------------|--------------------------------|---|--|
| HR Technology HRテクノロジー | Anthony Moisant | Chief Information Officer (CIO) and Chief Security Officer (CSO) of Indeed, Inc. SBU Executive Officer IT, Security of RGF OHR USA, Inc. | <p>Anthony Moisant is the Chief Information Officer (CIO) and Chief Security Officer (CSO) at Indeed since 2021, and SBU Executive Officer for IT, Security of RGF OHR USA, Inc.</p> <p>In his role as the CIO, he leads the teams focused on internal technology, and in his role as CSO, he leads the Security team focused on safeguarding the information job seekers, customers and employees entrust with Indeed.</p> <p>Prior to his career above, Anthony worked at various tech companies, including his experience as Senior Vice President (SVP) and CIO at Glassdoor from 2017 to March 2023, and Chief Experience Officer (CXO) Advisory Board at Sierra Ventures from 2019.</p> <p>Please refer here for detailed information.</p> <p>IndeedのChief Information Officer (CIO)とChief Security Officer (CSO)に就任(2021年)。HR Tech SBUのSBU Executive Officerを兼務。 IndeedのCIOとしては、社内技術に焦点を当てたチームを率いる一方、CSOとしては求職者、顧客、従業員がIndeedに託す情報の保護に注力するセキュリティチームを率いている。</p> <p>上記のキャリア以前は様々なテック企業に勤めており、2017年から2023年3月までGlassdoorのSenior Vice President (SVP)及びCIO、2019年よりSierra VenturesのChief Experience Officer (CXO)のアドバイザーボードを経験している。</p> |

| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
| | | | <p>詳細はこちらをご覧ください(英語のみ)。</p> |
| <p>Matching & Solutions マッチング&ソリューション</p> | <p>森 健太郎 Kentaro Mori</p> | <p>Senior Vice President (Administration) of Recruit Co., Ltd.</p> <p>株式会社リクルート 執行役員(経営管理)</p> | <p>Kentaro Mori serves as the Senior Vice President for Recruit Co., Ltd. and Recruit Holdings Co., Ltd.</p> <p>He has been a member of Recruit Co., Ltd. since April 2001, and has held various positions within Recruit Group. He gained experience on data security, cybersecurity and data privacy through serving as the Executive Manager of the Information Security Management Department at Recruit Holdings in 2014, and as the Senior Vice President (Risk Management Division, Japan General Affairs) of Recruit Holdings since 2020.</p> <p>Please refer here for detailed information (Japanese only).</p> <p>株式会社リクルート及び株式会社リクルートホールディングスの執行役員。 2001年4月より株式会社リクルートに入社し、リクルートグループ内で様々な役職を歴任。データセキュリティ、サイバーセキュリティ、データプライバシー関連の経歴としては、2014年にリクルートホールディングスのセキュリティ統括室室長、2020年にリクルートホールディングス執行役員(リスクマネジメント本部 Japan)に就任。</p> <p>詳細はこちらをご覧ください。</p> |
| <p>Staffing 人材派遣</p> | <p>Michael Whitmer</p> | <p>Global Chief Information Officer (CIO) of RGF Staffing B.V.</p> | <p>Michael Whitmer has been a member of the Executive Management Team of RGF Staffing since 2019. He has been Global Chief Information Officer (CIO) of RGF Staffing since 2018. He has worked within Recruit Group since July of 2012 when he assumed the position of CIO for Staffmark Group and Advantage Resourcing. Mike started his career as a software engineer and has worked in technology for over 39 years, 21 in staffing. For the past 21 years, he held numerous roles managing Information Technology internationally.</p> <p>Please refer here for detailed information.</p> <p>2019年より RGF Staffingのエグゼクティブ・マネジメント・チームの一員。RGF StaffingのグローバルChief Information Officer (CIO) を2018年より務める。2012年7月にStaffmark GroupとAdvantage ResourcingのCIOに就任して以来、リクルートグループでの勤務を続けている。</p> |

ファーストキャリアをソフトウェアエンジニアとして歩み始めて以来、39年以上にわたってテクノロジーに携わっており、うち21年間は人材派遣業に従事してきた。また過去21年間、グローバルな情報技術管理に関する数々の職務に就いてきた。

詳細は[こちら](#)をご覧ください(英語のみ)。

Risk Management Committee リスクマネジメント委員会

The Risk Management Committee is an advisory body to the Board of Directors and is chaired by the Executive Vice President and Director of the Board in charge of the Risk Management Division. The Committee deliberates and identifies key risk themes and measures of the Company. It also monitors the status of risk management at each SBU and identifies and determines the risks requiring particular attention, which are then reported to the Board of Directors.

取締役会の諮問機関。委員長はリスクマネジメント本部担当取締役 兼 常務執行役員。当社グループのリスクに関する重点テーマ及び施策についての審議・特定を行う委員会。各SBUのリスクマネジメント状況のモニタリング及び当社グループとして特に注視すべきリスクの識別・決定を行った上で、当社グループの重点リスクテーマをまとめ、取締役会に報告します。

Initiatives and Countermeasures for Data Security, Cybersecurity and Data Privacy

データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応の取組み

The Company has established structures and reporting systems as part of our initiatives and countermeasures, depending on the importance of the data or information in our possession, as well as requirements by each country and area's laws and regulations and the characteristics of the data or information to be protected.

To ensure that we have industry-standard measures in place, we have also defined the standards that each SBU must refer to, based on the relevant SBU's business and risk characteristics, such as NIST, ISO, and CIS20. Examples of our measures include detecting unauthorized accesses, detecting and blocking virus infections, and recording user communications and accesses in the case of investigations. We also carry out regular vulnerability assessments, penetration testing, and red team exercises including ones conducted by third parties.

当社グループ全体の対応策として、保有するデータを重要性に応じて分類し、事業内容・国や地域ごとの法規制や保護すべき情報資産の特性に応じて必要な体制や施策を整備しています。

事業内容やリスクの特性に応じて、SBUごとにNISTやISO、CIS20等、参照する基準を設定し、業界で求められる水準を満たすレベルでの対応策を実施しています。例えば、不正アクセスの検知、ウイルス感染の検知と遮断や、調査に備えた通信・アクセスの記録、定期的な脆弱性検査、ペネトレーションテスト、レッドチームエクササイズ(外部の第三者によるものも含む)等を実施しています。

The Company takes the following actions in Matching and Solutions SBU using the appropriate mechanisms and measures to ensure data security, cybersecurity and privacy:

- Designates an individual responsible for privacy for each service
- Consolidates legal functions and clarifies of responsibilities
- Establishes a specialized organization to evaluate and deliberate on privacy issues
- Establishes a review panel (product committee) within a specialized department responsible for data security and privacy
- Implements employee training in security and privacy
- Establishes dedicated security departments, such as Recruit-CSIRT (Recruit Cyber Security Incident Response Team) . In February 2018, Recruit-CSIRT received the Minister of Internal Affairs and Communications Incentive Award for its advanced security measures and activities and is regarded as a role model for other companies. For more details on the award, please refer to [our website \(Japanese only\)](#)

マッチング&ソリューションSBUでは、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーに必要な体制及び対応策を確立し、以下のような取組みを実施しています。

- サービスごとのプライバシー責任者の設置
- 法務機能の集約・責任所在の明確化
- プライバシーに関する評価・審議を行う専門組織の設置
- 社内の専門部署による検討会議(商品委員会)の設置
- セキュリティ・プライバシーに関する従業員トレーニングの実施
- 「Recruit-CSIRT (Recruit Cyber Security Incident Response Team)」等セキュリティに関する専門部署を設置。(Recruit-CSIRTはその先進的なセキュリティ対策や手本となるCSIRT活動が評価され、2018年2月に[総務大臣奨励賞](#)を受賞しました)

Data Privacy and Data Security Standards and Certifications 準拠する基準と第三者認証

We have obtained certification on data privacy and security through external audits by third-party agencies that ensure our information management systems are maintained at the highest level.

Following is a list of standards the Company is based on and certifications the Company has obtained as of December 10, 2021.

In HR Technology SBU, Indeed's security controls are based on the Center for Internet Security Controls. Indeed Inc. received a third-party attestation to its PCI-DSS compliance in 2021. Glassdoor's security framework is based on controls from the ISO 27000 series, CIS 20, and NIST SP800-53. Glassdoor Inc. has also received a SOC 2 type 1 report on March 31, 2021.

継続的な情報マネジメントシステムの維持管理のため、当社グループの各社では、専門機関による外部監査を通じて認証を取得しています。

第三者認証の取得例と、各社が準拠している基準は以下の通りです。(2021年12月10日時点)

HRテクノロジーSBUでは、Indeed.Incが米国 CIS(the Center for Internet Security Controls)に準拠しています。またIndeed.Incは、PCI-DSS遵守の第三者認定(2021年に取得)を取得しています。Glassdoor, Inc. は、ISO 27000 series,、CIS 20及び NIST SP800-53に準拠しています。セキュリティやプライバシー等の内部統制に対する「SOC2 Type1保証報告書」を2021年3月31日に受領しています。

At Matching & Solutions SBU, Recruit Co. Ltd. has received ISO 27001 certification for its security monitoring operation of the commercial and in-house systems of core businesses in Japan.

In addition, the following Japan-based companies under Matching & Solutions SBU and Staffing SBU have obtained Privacy Mark®^{*1} (JIS Q 15001) certifications as stated below;

Recruit / Recruit Executive Agent / Recruit Office Support /
 Recruit Hokkaido Jaran / Recruit Career Consulting /
 Recruit Management Solutions / Recruit Medical Career / Seanuts /
 Blog Watcher / From A Career / RGF Talent Solutions Japan /
 Recruit Staffing / Recruit Staffing Information System /
 Recruit R&D Staffing / Staff Service / Techno Service /
 Staff Service Office Management

マッチング&ソリューションSBUにおいては、株式会社リクルートが日本国内における基幹事業の商用・社内システムのセキュリティ監視運用について、ISO27001の認証を取得しました。

加えて、マッチング&ソリューションSBU及び人材派遣SBUの以下の国内子会社では、プライバシーマーク^{*1}を取得しています。

リクルート / リクルートエグゼクティブエージェント /
 リクルートオフィスサポート / リクルート北海道じゃらん
 リクルートキャリアコンサルティング /
 リクルートマネジメントソリューションズ
 リクルートメディカルキャリア / シーナッツ / ブログウォッチャー /
 フロムエーキャリア / RGFタレントソリューションズ /
 リクルートスタッフィング / リクルートスタッフィング情報サービス /
 リクルートR&Dスタッフィング / スタッフサービス / テクノ・サービス /
 スタッフサービス・オフィスマネジメント

*1 Privacy Mark® is a third-party certification given to business operators with mechanisms to take appropriate personal data protection measures in conformance with the Japanese Industrial Standards Personal Information Protection Management Systems Requirements. JIPDEC (the Japan Institute for Promotion of Digital Economy) is the oversight organization for Privacy Mark.

*1 プライバシーマークは、日本産業規格「JISQ15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に適合して、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者が付与される第三者認証(付与機関：一般財団法人日本情報経済社会推進協会)です。

Training in Data Security, Cybersecurity and Data Privacy データプライバシー・サイバーセキュリティ・セキュリティ研修

The Company conducts employee training in various aspects of data security, cybersecurity and privacy suited to the business characteristics and related policies*1 of each SBU and its subsidiaries.

Below are some examples of initiatives implemented by each SBU and subsidiary.

Subsidiaries within HR Technology SBU

- Annual privacy online training for all employees by job type (non-technical, technical, and sales versions)
- Privacy training for new employees at the time of on-boarding
- Privacy videos and/or training decks regarding CCPA, Electronic Communications Privacy Act (ECPA) and the Company's approach to privacy available to all employees
- Specific training for Privacy Champions embedded in teams, with specific training for them
- Internal privacy wiki articles/guidelines available to all employees on an online platform
- Weekly employee newsletter containing a "Compliance Corner" section that covers topics ranging from data security to privacy
- An annual security conference held in conjunction with National Cybersecurity Awareness Month, consisting of internal and external speakers and training sessions, as well as activities such as a Security Capture the Flag tournament
- An annual security essential assessment of employee awareness of essential data security principles, which identifies general security knowledge gaps and strengths across the Company and provides guidance for immediate training
- Annual security training for all employees based on the results of the security essentials assessment
- Security culture survey to gain insights into specific areas of focus for future training
- Phishing test administered on a quarterly basis

当社グループでは、各SBU及び子会社のビジネス特性及び関連方針*1に応じて、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーに関する従業員教育を実施しています。

各SBU及び子会社における取組み例は以下の通りです。

HRテクノロジーSBU配下の子会社

- 全従業員を対象とした職種別(非エンジニア、エンジニア、営業担当)の年1回のプライバシーオンライントレーニング
- 新入社員向け研修(入社後1ヶ月以内に受講)
- 全従業員向けのCCPA、米国電気通信プライバシー法(ECPA)及びプライバシーに関する取組みについてのビデオや教材の提供
- チームごとのプライバシー担当者の設置と担当者へのトレーニング
- 社内のオンラインプラットフォーム上でのプライバシーに関するルール・ガイドラインの周知
- 従業員向けの週次ニュースレターにおけるデータセキュリティ・プライバシーに関する啓発発信
- 米国National Cybersecurity Awareness Monthに合わせてセキュリティカンファレンスを開催(内外のスピーカーによるセッションやトレーニング、ハッキングコンテスト等)
- データセキュリティ意識レベル評価(年次)
- 意識調査の結果に基づくデータセキュリティ教育(年次)
- セキュリティカルチャーサーベイ(年次)
- フィッシングテスト(四半期ごと)

- Security awareness tips featured in inside newsletter's "Security Compliance" corner each month
- Secure coding tournaments and training conducted quarterly with engineering team members

Recruit Holdings and its Major Subsidiaries in Japan within Matching & Solutions SBU

- Data security and online privacy training on a regular basis for all employees
- Data security and privacy videos or training available to all employees via learning management system (LMS) related to the Act on the Protection of Personal Information of Japan and data security and privacy

Subsidiaries within Staffing SBU

- Data security and privacy training provided upon joining the company
- Regular data security and privacy training for all employees
- E-learning on data security and privacy
- GDPR Awareness Training
- CCPA Awareness Training
- Training against targeted attack emails

*1 Policies on data security, cybersecurity and data privacy are internally available to all employees.

*1 データプライバシー・サイバーセキュリティ・セキュリティに関する方針は、全従業員に向けて公開しています。

- 社内レターにおけるセキュリティ啓発メッセージの発信(月次)
- エンジニアチーム内におけるセキュアコーディングトーナメント及びトレーニング

当社並びにマッチング&ソリューションSBUの国内主要子会社

- 全従業員を対象とした定期的なデータセキュリティ・プライバシートレーニングの実施
- 全従業員向けに、学習管理システム (LMS: Learning Management System) を活用した、日本の個人情報の保護や法律に関連したデータセキュリティ・プライバシーに関する取組みについてのビデオや教材を提供

人材派遣SBU配下の子会社

- 入社時のデータセキュリティ・プライバシー研修
- 全従業員向けの定期的なデータセキュリティ・プライバシー研修
- データセキュリティ・プライバシーに関するE-Learning
- GDPR awareness training
- CCPA awareness training
- 標的型攻撃メール訓練の実施

Audits of Data Security, Cybersecurity and Data Privacy データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーの監査

Data security, cybersecurity and data privacy are regarded and audited as the high-priority risk by the Company. Measures to protect data security and data privacy are positioned as a key theme for the Audit & Supervisory Board, which conducts data security and data privacy audits.

Internal audits on data security, cybersecurity and data privacy are also conducted on a regular basis. Operating under the direct control of the CEO, the department in charge of internal audits conducts assessments and intensive audits on data security, cybersecurity and data privacy risks across Recruit Group as a team independent of the SBUs.

Internal audits of data security, cybersecurity and data privacy incorporate the knowledge of external third-party experts and use external resources to conduct vulnerability assessments and perform penetration tests and red team exercises. When the department in charge of internal audits discovers a deficiency, it notifies the department audited and the department responsible for internal controls to address the situation. Working alongside the departments in charge of risk management and legal affairs, the department in charge of internal audits monitors the efforts to ensure data security, cybersecurity and data privacy across the Company.

In addition to the above, the Company undergoes external audits required when acquiring or maintaining third-party data security and data privacy certifications.

データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応については、監査役監査において、当社グループのトップリスクとして対策強化するリスク重点テーマとして位置づけ、監査を行っています。

加えて、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応に関する内部監査も定期的に行っています。CEO直轄の内部監査所管部署が、被監査部門である各SBUから独立した立場で当社グループ全体のデータセキュリティ・サイバーセキュリティ・対応のリスクについて評価を行い、重点的に監査しています。

データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーの内部監査においては、外部の第三者である専門家の知見を取り入れ、外部リソースを活用した脆弱性診断、ペネトレーションテストやレッドチームエクササイズの実施等も行っています。内部監査部が不備を発見した場合は、被監査部門及び内部統制部門に通知し、改善を促しています。内部監査所管部署は、リスクマネジメント所管部署や法務所管部署と連携の上、改善状況のフォローアップも実施し、当社グループのデータセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーの保護に努めています。

加えて、当社グループ各社は、データセキュリティ・プライバシーの第三者認証を取得・維持する際には、必要となる外部監査を受けています。

Responses to Occurring Risks 発生リスクへの対応

The Company implements various measures to minimize, detect, and prevent damage caused by incidents related to data security, cybersecurity and data privacy.

In preparation for handling such incidents, the Company has also set the Recruit Group Risk Escalation Rules. The Company and its subsidiaries have mechanisms in place to identify, report and address any potential or existing data security, cybersecurity and data privacy issues, as well as any other issues with severe consequences on the potential for them to our business operations. We communicate these rules and mechanisms to all employees, including contract workers and temporary staff. We set up a crisis management task force within Recruit Holdings for any mission-critical situation.

For example, Matching & Solutions SBU has a specialized response department called Recruit-CSIRT (Recruit Cyber Security Incident Response Team) in place.

We also utilize insurance appropriate to the nature of our business to control against certain losses, expenses, and damages associated with cyber risk.

当社グループでは、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシーに関するインシデントについて、被害の最小化、早期検知、未然防止のため、様々な施策を実施しています。

また、インシデントが発生した場合に備え、当社グループでは「リクルートグループエスカレーションルール」を定めています。加えて、当社グループ各社は、データセキュリティ・サイバーセキュリティ・データプライバシー対応等を含む業務遂行に重大な影響を及ぼす事項を起こした、又は発見した、もしくは発生の可能性を認識した場合の報告、対応の仕組みを整備し、全ての従業員(契約社員含む)、派遣社員に周知しています。そして、重大な事案が発生した場合には、当社に危機対策本部を立ち上げ、対応を進めます。

マッチング&ソリューションSBUでは、セキュリティに関する専門部署である「Recruit-CSIRT(Recruit Cyber Security Incident Response Team)」を設置し、インシデント対応にあたっています。

また、当社グループは、サイバーリスクに関連する一定の損失、費用及び損害賠償に備えるため、事業特性に応じて適切な保険を活用しています。

Governance structure regarding utilizing data in product and service development

商品・サービス開発におけるデータ利活用に関わるガバナンス体制

Recognizing the social responsibility and influence of its business, Recruit Group is aware of its immense responsibility to handle personal information appropriately. In order to ensure that decisions regarding the use of data are made not only in accordance with laws and regulations, but also with socially accepted norms, the Group incorporates risk criteria as its standard in the approval process for product and service development.

For example, the Matching & Solutions SBU has implemented the following processes in conjunction with product and service development, to reduce the risk in data utilization.

- **Standardization of product development flow and check process:** Steps from planning, release and operation of new products are standardized across all group companies.
- **Reinforcement of cross-organizational system for personal information protection and data utilization:** Systems has been implemented for all businesses to check privacy perspectives, and to oversee the state of data management across the organization. For each service, a privacy officer has been appointed for comprehensive oversight from the perspective of privacy protection.
- **Establishment of a department dedicated to data privacy protection:** An organization dedicated to data privacy protection was established within the legal department to work with the department in charge of examining data utilization.
- **Implementation of internal awareness programs:** Educational activities are conducted for directors, executive officers, and employees who handle personal information.

当社グループは、事業の社会的責任と影響力を認識し、個人情報の適正な取扱いについて重大な責務を負っていることを自覚しています。当社グループはデータの利活用に関して法令のみならず社会通念に照らした判断を徹底するために、商品・サービス開発の承認プロセスにおいてリスクに関する基準を標準プロセスとして組み込んでいます。

例えば、マッチング&ソリューションSBUでは、商品・サービス開発に伴い、下記のプロセスを導入し、データ利活用のリスクを低減しています。

- **商品開発フロー・チェックプロセスの標準化:** 新商品の企画からリリース・運用に至るまでのステップをグループ会社横断で統一化し、標準化。
- **会社横断の個人情報保護・データ利活用の体制強化:** 全事業を対象にプライバシー観点のチェック、およびデータマネジメントの在り方を横断的に統括する体制を導入。サービスごとに、個人情報保護の観点から総合的にチェックするプライバシー責任者を設置。
- **データ・プライバシー保護の専門部署設置:** 法務部門の中に、データ・プライバシー保護専門の組織を設置し、データ利活用の検討部門と連携。
- **社内啓発プログラムの実施:** 取締役・執行役員および個人情報を取り扱う従業員への啓発活動を実施。

Human Rights 人権の尊重

Governance of Human Rights 人権ガバナンス

The Company sets the [Recruit Group Human Rights Policy](#), which was resolved by the Board of Directors, based on discussions in the Sustainability Committee. This policy has been set to protect all employees, temporary staff, including those who work for its business clients through the Staffing SBU, and its senior management. The Company is also committed to carefully identifying risks and to respecting and protecting human rights, which may be affected by the rapid development of technology.

In order to ensure respect for human rights, oversight responsibility is assigned to a member of the Board of Directors who is responsible for sustainability. Day-to-day responsibilities are allocated to the department in charge of compliance and that in charge of sustainability, which take the lead in implementing measures in cooperation with related departments of the Company.

Department in charge of Compliance

The department gathers information on human rights topics in our businesses and workplaces, monitors the situation in our subsidiaries, develops the Company's compliance strategies and plans, and implements them based on the Compliance Committee's decisions.

Department in charge of Sustainability

The department in charge of sustainability collects information concerning global human rights themes and considers future activities to be conducted through participation in stakeholder dialogues, international conferences and human rights workshops.

当社は、当社グループの役員と従業員、当社グループ会社の派遣サービスに登録している方々を直接の保護の対象と位置付け「[リクルートグループ人権方針](#)」を掲げ、テクノロジーの急速な発達の中で影響を受ける人権の保護も含めて定めています。人権方針の策定にあたっては、サステナビリティ委員会での審議を踏まえて、取締役会にて決議しています。

人権尊重の責任監督は、サステナビリティ推進担当の取締役が行います。また、日々の人権尊重への取組みは、コンプライアンス所管部署、サステナビリティ所管部署が中心となり、当社グループ各社の関係部署と連携して活動を進めています。

コンプライアンス所管部署

事業や職場における人権に関する情報の収集や、子会社における状況のモニタリングを実施し、当社グループのコンプライアンスに関する方針・対策を検討しコンプライアンス委員会での決定を踏まえ実行しています。

サステナビリティ所管部署

ステークホルダーダイアログ、国際会議や人権に関するワークショップへの参加などを通じて、グローバルな人権テーマに関する情報の収集や、当社グループの人権に対する取組みを検討しています。

Since FY2017, the department has been participating in human rights workshops organized by BSR (Business for Social Responsibility^{*1}), and has been informed of the most recent human rights issues as well as the countermeasures that companies can take. In addition, to assess human rights risks and consider countermeasures within the Company, the number of reports on human rights violations made through the whistleblower system and its trends are regularly reported to and discussed by the Board of Directors, generally semi-annually.

また、2017年度より、BSR(Business for Social Responsibility^{*1})の人権ワークショップに参加し、最新の人権問題及び企業による対応方法の把握を行っています。加えて、当社グループにおける人権リスク評価及び対応を検討する場として、リクルートホールディングスの取締役会にて内部通報窓口に届く人権侵害に関する通報件数及び傾向を定期的に(通常は半期に1回)確認し、対応策を議論しています。

^{*1} BSR is a nonprofit global organization with a network consisting of more than 250 companies and partners, and aims at building a fair and sustainable world. Recruit Holdings is a member of BSR.

^{*1} BSRは250社を超える企業やパートナーからなるネットワークを保有し、公正で持続可能な世界を構築するグローバルな非営利団体です。当社はBSRの会員メンバーです。

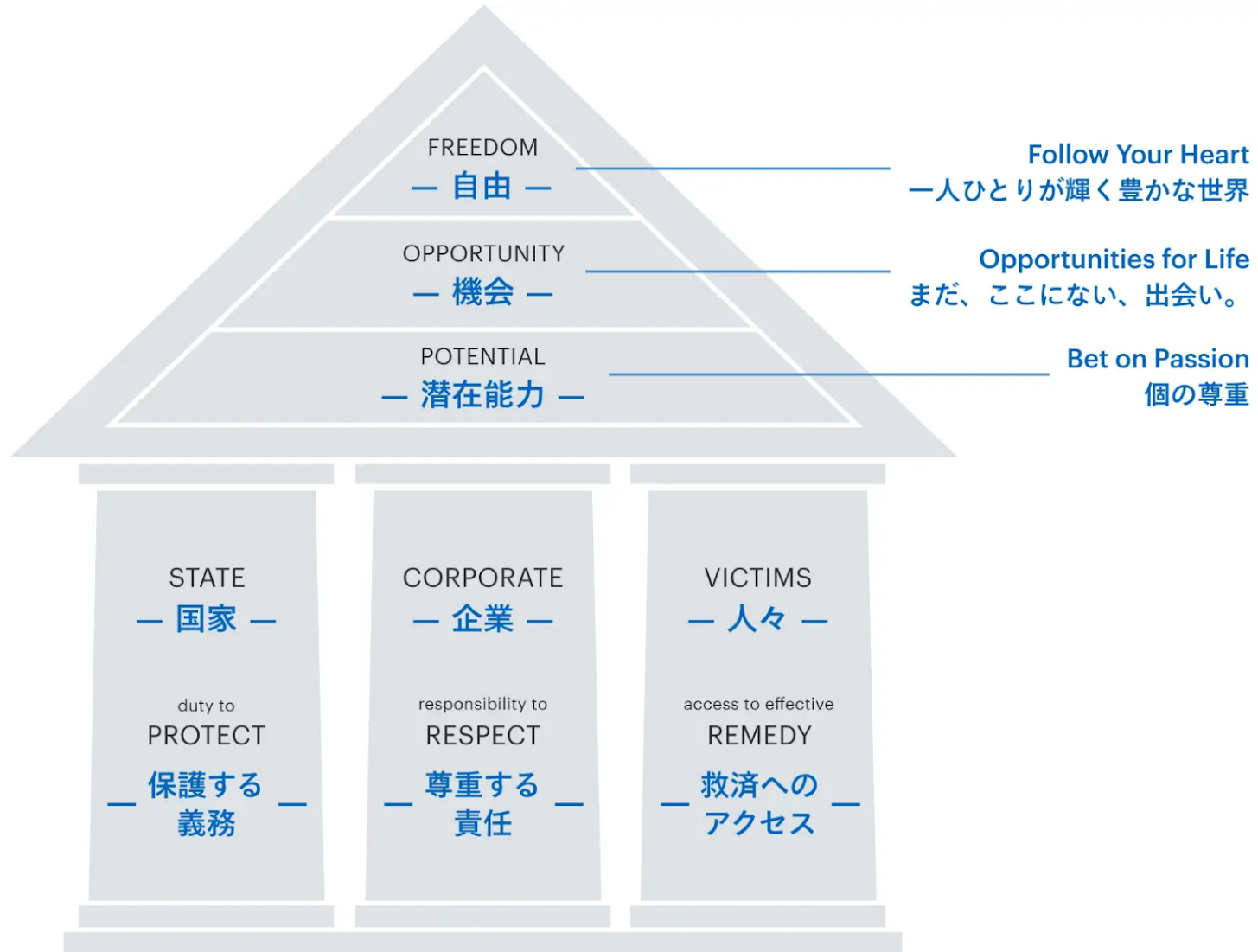
Human Rights Policy 人権方針

— Creating a brighter world where all individuals can live life to the fullest 一人ひとりが輝く豊かな世界のために —

Recruit Group House of Human Rights, which shows the concept of our human rights policy, consists of three pillars and a roof. The pillars represent "Protect," "Respect," and "Remedy" outlined in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. The roof is a manifestation of the idea that the Recruit Group's aspirations for a brighter world where all individuals can live life to the fullest will ultimately drive greater freedom. For the full text of the "Recruit Group Human Rights Policy", please refer to [our website](#).

リクルートグループの人権方針の概念を表すRecruit Group House of Human Rights。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」で掲げられている保護・尊重・救済を柱に、リクルートグループが「一人ひとりが輝く豊かな世界」を目指すことそのものが、結果として、より大きな自由に繋がるものであることを屋根として表しています。人権方針の本文は[こちら](#)をご覧ください。

Recruit Group House of Human Rights リクルートグループ ハウスオブヒューマンライツ



Human Rights Policy for Key Issues of each SBU 事業特性に応じた重要人権課題への対応方針

The Recruit Group Human Rights Policy is a blanket policy for the whole group. For human rights issues that have significant SBU-level impacts, each SBU sets forth specific theme-by-theme human rights action policies. For more details on the policy, please refer to the links below.

「リクルートグループ人権方針」は当社グループ全体の包括的な方針です。各SBUの事業特性に応じた重要な人権課題に対しては、テーマごとに、より具体的な取組み方針を掲げています。

| Recruit Group リクルートグループ | Strategic Business Unit (SBU) 戦略ビジネスユニット | Human Rights Policy for Key Issues of each SBU | 事業特性に応じた重要人権課題への対応方針 |
|--|--|--|--|
| Recruit Group Human Rights Policy リクルートグループ人権方針 | HR Technology SBU HRテクノロジーSBU | Indeed Human Rights Policy (Indeed's commitment to human rights) | Indeed人権方針 (Indeedにおける人権へのコミットメント) |
| | | Indeed's Principles on Algorithms and Fairness | アルゴリズムと公正性に関するIndeedの指針 |
| | | Indeed's AI principles | Indeed's AI principles (英語のみ) |
| | Matching & Solutions SBU マッチング&ソリューションSBU | Matching & Solutions Human Rights Policy (In accordance with Recruit Group Human Rights Policy, only in Japanese) | マッチング&ソリューション人権方針 (リクルートグループ人権方針に準ずる) |
| | | Personal Data Policy | パーソナルデータ指針 |
| | | Recruit AI usage principles (Only in Japanese) | リクルートAI活用指針 |
| | Staffing SBU 人材派遣SBU | RGF Staffing Human Rights Policy | RGF Staffing 人権方針 |

Human Rights Education 人権教育

All SBUs of Recruit Group conduct compliance training, which includes human rights training for its employees, to mitigate human rights risks. Training programs are provided according to the organization and business characteristics of each SBU, and the training focuses on harassment and other human rights issues related to products and services of Recruit Group.

For example, we provide training to avoid discriminatory expressions in our advertisement businesses, sales activities, customer support, and product development.

Recruit Holdings and Matching & Solutions SBU also create and distribute a booklet on compliance and human rights, to promote employee human rights education. Employees are tested to see how well they comprehend the topic. The booklet portrays situations that employees may encounter in their work or through the interactions with various stakeholders, including suppliers, and explains how to respond by highlighting corporate ethics and internal rules. By simulating experiences in the booklet, our employees can understand the need for rules to ensure corporate ethics and compliance. There are also compliance training programs (including on bullying and harassment) for management-level staff, such as for new executives and managers.

For information on our compliance education including that to prevent harassment, please refer to [“Employee Training on Ethical Standards”](#) in this ESG Data Book.

Human Rights Due Diligence 人権デューデリジェンス

From the beginning, Recruit Group has considered human rights while operating its business. In light of the widening scope of human rights that companies must consider in recent years, all three SBUs in our group companies have respectively implemented human rights due diligence to promote respect for human rights in our business operations.

当社グループの全てのSBUは、従業員を対象に、人権教育を含むコンプライアンス教育を実施し、人権リスクを緩和することに役立てています。各SBUの組織・ビジネス特性に応じて、ハラスメントや、商品・サービスに関連する人権配慮の研修などを実施しています。

例えば、広告における差別表現防止や、営業担当者向けのクライアント企業・カスタマー対応、商品制作や対面コミュニケーションにおける差別的表現防止など、事業特性に合わせた研修を実施しています。

当社及びマッチング&ソリューションSBUでは、従業員の人権教育の一環として、人権を含むコンプライアンスに関する冊子を作成して従業員に配布し、理解度を確認するためのテストを実施しています。冊子では、従業員がサプライヤーを含む様々なステークホルダーとのやり取りの中で遭遇する事象を紹介し、背景となる企業倫理や社内ルールを解説しています。各ステップを読み進め、ケースを疑似体験することで必要な企業倫理・コンプライアンスに関する知識が身につく仕組みになっています。また新任役員や新任マネージャーなどに対する組織長向けのコンプライアンス研修(暴力およびハラスメントに関する内容も含む)も実施しています。

ハラスメント教育を含むコンプライアンス教育については、本ESG Data Bookの[「企業倫理基準に関する社員教育」](#)をご覧ください。

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りつつあることを認識し、事業運営における人権尊重を更に推進する観点から、当社グループの全SBUがそれぞれ人権デューデリジェンスの取り組みを実施しています。

Specifically, by working in cooperation with the Internal Control Department as part of our risk management measures, we identify and assess potential human rights risks which may exist in our business activities while considering possible countermeasures against significant risks for companies within Recruit Group. In implementing due diligence, consideration is given to socially vulnerable people, such as women, children, and immigrant workers, and includes the topics of forced labor, human trafficking, child labor, discrimination, freedom of association, and right to collective bargaining.

We consider and implement measures to prevent and mitigate human rights violations that are likely to occur, depending on the business characteristics of each SBU.

- HR Technology SBU: Discussed issues concerning "technology and unconscious bias" and devised various measures to help mitigate this. This is an ongoing effort requiring continuous action. In 2023, Indeed conducted a human rights risk assessment throughout the value chain (including operations, supply chain, jobseekers, employers and the community), and identified salient human rights risks^{*1}. Indeed will now consider and implement measures to prevent and mitigate the human rights risks, and plan for future periodic reviews.
- Matching & Solutions SBU: Assesses the human rights impact of its value chain, including the supply chain, where areas are identified in which the likelihood and severity of human rights risks are high^{*2}. Preventative measures and mitigating actions are discussed and implemented. The first human rights impact assessment was conducted in 2018, and the second assessment was in 2021. For more details, please refer to [our website \(Japanese only\)](#).
- Staffing SBU: Assesses human rights issues related to its own employees and temporary staff working for our clients.

具体的には、グループ人権方針に基づいて、児童、女性、移民労働者や先住民など社会において排除されがちな弱い立場に置かれている全ての人々の人権を大切に、強制労働、人身売買、児童労働、差別、ハラスメント、劣悪な労働環境、いじめ、不公平な扱いなどによる人権侵害が生じないように努めることの一環として、サステナビリティ所管部署と内部統制所管部署が連携し、多様な観点でリスクの特定・評価を行い、重要なリスクに対しては防止策・軽減策の検討を進めています。

また、各SBUごとの事業特性によって生じやすい人権侵害への防止策、軽減策を検討し、実行しています。

- HRテクノロジーSBUでは、テクノロジーによって生み出される可能性のある無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)の問題を協議し、対応策を検討する等、様々な取組みを継続的に行っています。また2023年には、Indeedがサプライチェーンを含むバリューチェーン上(自社拠点、サプライチェーン、求職者、雇用者、及び地域社会を含む)における人権リスクアセスメントを実施し、特に顕著な人権侵害リスクを特定しました^{*1}。今後、Indeedは人権リスクの防止策及び軽減策を検討し、実行に移す予定です。
- マッチング&ソリューションSBUでは、サプライチェーンを含むバリューチェーン上での人権リスクアセスメントを実施し^{*2}、人権への影響の深刻度、発生可能性の高さを判断軸に、人権侵害リスクが高い事案の調査、分析、防止策、軽減策を検討しています。なお2018年に1度目、2021年には2度目となる人権影響評価を実施しています。本施策の詳細は[こちら](#)をご覧ください。
- 人材派遣SBUでは、自社従業員及び派遣登録社員の人権影響のアセスメントを実行しています。

We believe that a third party's point of view is critical for identifying and resolving potential human rights risks in business activities. Through annual engagement with our stakeholders, including NGOs and human rights experts, we are committed to identifying business-specific human rights issues and seeking opinions on what roles we should take.

当社グループは、事業活動で起こりうる人権リスクの整理・評価においては、第三者の声を聞くことが重要であると考えています。そのため、毎年NGOや有識者を含むステークホルダーとエンゲージメントを行い、リクルートグループの事業に関連する人権問題、果たすべき役割や取組みについての意見を踏まえ、重要な人権課題の特定や対応改善に活かすことに継続的に取り組んでいます。

*1 Indeed's human rights risk assessment considered the following human rights: right to non-discrimination, right to be free from slavery (e.g., human trafficking, forced labor), right to effective remedy (e.g., access to grievance mechanisms and remedy, protection from retaliation), right to privacy and security (e.g., personal data and government requests), right to associate (e.g., join unions), right to just and favorable working conditions, right to equal pay for equal work, right to just and favorable remuneration (e.g., living wages), right to an adequate standard of living (e.g., access to food and housing), rights of the child, and right to a clean, healthy, and sustainable environment

*1 Indeedの人権リスクアセスメントは、右記の人権リスクを対象としました：差別、人身売買、強制労働、苦情処理メカニズムと救済へのアクセス、報復からの保護、プライバシーの権利(個人データと政府の要請など)、結社の自由(組合への加入など)、公正で好ましい労働条件への権利、同一労働同一賃金への権利、公正かつ有利な報酬を得る権利(例：生活賃金)、適切な生活水準を得る権利(例：食料と住居へのアクセス)、子どもの権利、清潔で健康的かつ持続可能な環境に対する権利

*2 Matching & Solutions SBU's human rights risk assessment considered the following human rights issues: harassment (sexual, gender, power, moral, maternity, paternity, nursing care), privacy (protection of personal information, respect for privacy), working environment (long working hours, occupational health and safety, wage shortages and payments, freedom of residential relocation), discriminatory treatment (discrimination based on expression, nationality, race, origin, discrimination based on gender, sexual orientation, discrimination against persons with disabilities, medical history, age, etc.), consumer safety and right to know (provision of services that are harmful to consumers' physical or mental health, misrepresentation), and fair competition, bribery and corruption (inappropriate treatment of politicians and public officials, bribery)

*2 マッチング&ソリューションSBUの人権リスクアセスメントは、右記の人権リスクを対象としました：ハラスメント(セクシュアル、ジェンダー、パワー、モラル、マタニティ、パタニティ、介護)、プライバシー(個人情報保護、プライバシーの尊重)、労働環境(長時間労働、労働安全衛生、賃金の不足・支払い、居住移転の自由)、差別的対応(表現、国籍、人種、出自による差別、性別、性的指向による差別、障がい者への差別、病歴、年齢などによる差別)、消費者の安全と知る権利(消費者の心身の健康を害するようなサービス提供、不当表示)、及び公正な競争、賄賂・腐敗(政治家・公務員への不適切な接遇、贈収賄行為)

Whistleblower System and Grievance Mechanism 人権に関する相談窓口

Our whistleblower system — available to employees, including contract employees, temporary staff, residing contractors, and suppliers — allows for the submission of reports and provides consultations on human rights.

当社グループの内部通報及び相談窓口では、従業員(契約社員を含む)、派遣社員、常駐する業務委託契約先、及びサプライヤーからの人権に関する通報や相談も受け付けています。

For more details on our whistleblower system, please refer to [“Whistleblower System and Protection”](#) in this ESG Data Book.

内部通報窓口に関する詳細は、本ESG Data Bookの[「通報窓口の設置及び内部通報者の保護」](#)をご覧ください。

Remediation related to human rights 人権に関する救済措置

In case a human rights abuse occurs, in accordance with our Human Rights Policy, Recruit Group will strive to act coherently, from confirming the facts, resolving the issue, considering measures to prevent recurrence, and confirming the status of the situation after the event. Recruit Group will respond with sincerity, and aim to remediate the victims of human rights violations through restoring the situation to a level where the event had not occurred. Specifically, we will consider the optimal response, which includes disciplinary action against those who have committed human rights abuse, reflection in employee evaluations, appointments, and assignments, implementation of human rights awareness training to prevent recurrence, review of related business processes, and ongoing follow-up by the department in charge of compliance.

当社グループは、人権方針に従い、人権侵害が発生した場合には、事実確認、問題解決、再発防止施策の検討、事後状況の確認までを一貫して行うことを目指しています。そして、人権侵害を受けた方が救済を受けることで、その事象が発生しなかった場合に置かれていたであろう状況に回復することを目指し、誠実に対応します。その際には、人権侵害を行った者の懲戒や人事考課・任用・配置への反映、再発防止のための人権啓発研修の実施、関連ビジネスプロセスの見直し、コンプライアンス所管部門による継続的なフォローアップなどを含め、最適な対応を検討します。

Human Rights throughout our Value Chain including Supply Chain バリューチェーンにおける人権

[Recruit Group's Human Rights Policy](#) is set to prevent human rights violations and their instigation throughout the value chain, including supply chain. We also expect our business partners, including business clients and suppliers, to act in accordance with our human rights policy.

Code of Conduct for partners and suppliers

- HR Technology SBU: [Indeed's Vendor Code of Conduct](#)
- Matching & Solutions SBU: [Procurement Guideline and Recruit Co., Ltd. Code of Conduct](#) (English follows Japanese)
- Staffing SBU: RGF Staffing Supplier Code of Conduct

当社グループは[人権方針](#)において、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体で人権侵害やその助長がされないことを目指し、企業クライアントやサプライヤー・業務委託者を含む当社グループのビジネスパートナーに対しても、本人権方針に従った行動を期待する旨を明記しています。

パートナー及びサプライヤー向けの行動規範

- HRテクノロジーSBU: [Indeedサプライヤー行動規範](#)
- マッチング&ソリューションSBU: [調達ガイドライン\(リクルート行動規範\)](#)
- 人材派遣SBU: RGF Staffing Supplier Code of Conduct

HR Technology SBU and Matching & Solutions SBU have established a Supplier Code of Conduct, which requests suppliers to prohibit discrimination, set appropriate working hours and wages; prohibit violence, harassment and forced labor; and procure responsible resources and raw materials throughout the supply chain.

HRテクノロジーSBU及びマッチング&ソリューションSBUでは、サプライヤー行動規範を制定しています。具体的に、HRテクノロジーSBUはサプライチェーン全体を通じた強制労働・児童労働の禁止、適正な安全衛生環境の確保、そしてマッチング&ソリューションSBUはサプライチェーン全体を通じた差別の禁止、ハラスメントや暴力の禁止、強制労働と児童労働の禁止、適正な労働時間・賃金の確保、適正な安全衛生環境の確保、結社の自由の確保を行う旨を定めています。

Community Involvement コミュニティへの貢献活動

Employees are engaged in volunteer activities through flexible working hours and paid-leave systems. Costs associated with these activities are partially covered to better support employees' continuous participation in volunteer activities.

In addition to individual employee volunteer activities, Recruit Group companies plan various community involvement volunteer projects and encourage employee participation. The selection of volunteer projects is determined based on the characteristics of the country and community where the project takes place.

In response to the spread of COVID-19, Recruit Group companies have continued to [provide support to individuals and companies in need](#) through their business activities. In addition, companies of Recruit Group have been engaging in volunteer activities aside from emergency responses.

For example, in the HR Technology SBU, [Indeed partnered with Goodwill Industries International](#) in 2019 to provide job search training and resume reviews to job seekers in challenging situations due to disabilities and criminal records, etc. Indeed also [lends PCs and other equipment](#) to job seekers who do not have regular access to the internet, and provides a wide range of assistance to help them find jobs.

従業員はフレキシブルな労働時間と充実した休暇制度の活用によってボランティア活動に従事しています。また従業員の継続的なボランティア活動をサポートするため、活動にかかる費用の一部を支給しています。

また従業員が個人で行うボランティア活動の他に、リクルートグループ各社ではにて周辺地域・コミュニティへの貢献活動ボランティア事業に取り組み、従業員の参加を促しています。なお、こうしたボランティア事業の選定にあたっては事業を行う国やコミュニティの特性を踏まえて決定しています。

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の感染拡大にあたっては、リクルートグループ各社の事業を通して、[困難を抱える個人・企業への支援](#)を継続的に実施しました。さらにリクルートグループ各社では、有事以外でも継続的なボランティア活動を実施しています。

例えば、HRテクノロジーSBUでは[Indeedにおいて国際NPOのGoodwill Industries Internationalとパートナーシップを組み\(英語のみ\)](#)、障がいや犯罪歴などにより就職にあたって障壁のある求職者に対し、2019年より職探しのトレーニング、履歴書のレビューを実施しています。また時にはインターネットにアクセスのない求職者へ[PC等の設備を貸与\(英語のみ\)](#)し、就職に向けて幅広く支援しています。

The Matching & Solutions SBU has made a volunteer activity support program available to all employees. Under this program, the company subsidizes the associated volunteer costs for each employee so they can engage in the activities over a longer period of time.

In the Staffing SBU, the CSI Companies launched [CSI Gives Back](#) in 2011, a non-profit organization to contribute to the local communities connected through the temporary staffing business. Specifically, CSI Gives Back provides donations, scholarships, and travel arrangements for children suffering from illness or injury to help them realize their dreams.

マッチング&ソリューションSBUにおいては、[ボランティア活動サポート制度](#)を用意しています。当制度では社員の継続的なボランティア活動をサポートするため、活動にかかる費用の一部を支給しています。

派遣SBUにおいてはCSI Companiesにおいては同社の非営利活動組織として[CSI Gives Back](#)を2011年に立ち上げ、人材派遣業を介して繋がっている地域社会への貢献活動を開始しました。具体的には、病気やけがで苦しむ子どもたちのために寄付や奨学金提供、旅行の手配をはじめとした、子どもたちの夢を叶えるための活動を行っています。

Governance ガバナンス

Corporate Governance コーポレート・ガバナンス

Guided by [Recruit Group Management Philosophy](#), the Board of Directors prioritizes corporate governance policies and practices that are designed to achieve long-term growth, increase corporate and shareholder value, and benefit all of our stakeholders. Our stakeholders include employees, individual users and business clients, as well as our shareholders, business partners, non-profit organizations (NPOs) and non-governmental organizations (NGOs), national and other governments, and local communities.

The Company endeavors to strengthen its corporate governance by designating the Director, Executive Vice President and COO as a responsible person for corporate governance including ESG. Based on its initiatives, the Board of Directors confirms the appropriateness of its corporate governance and its compensation structure from a mid-to long-term perspective, based on discussions in its advisory bodies such as the Nomination and Compensation Committees.

In addition, the Board of Directors has decided to link the achievement of the three-year targets^{*1} for reducing GHG emissions and increasing the ratio of women employees to total employees to a portion of long-term incentive compensation^{*2}. Those eligible for this initiative — starting from FY2022 — are executive directors and officers in charge of managing the achievement of these ESG goals.

Please refer to [“Corporate Governance Overview”](#) in our Annual Report translated from *“Yukashouken Houkokusho”* disclosed in June 2023 for detailed information about our Corporate Governance Overview including Board of Directors, Audit & Supervisory Board, Committees, Status of Internal Control, Status of Audit System and Compensation.

当社の取締役会は、[リクルートグループ経営理念](#)に基づいて、長期的に発展し、従業員・個人ユーザー・企業クライアント・株主・取引先・NPO・NGO・国・行政及び地域社会等、全てのステークホルダーにとって魅力的な企業として継続的に企業価値及び株主価値を向上させていく上で、コーポレート・ガバナンスを重視しています。

当社は、取締役 兼 常務執行役員 兼 COOを、ESG推進を含めたコーポレート・ガバナンスの責任者と位置付けてこれを強化していくとともに、指名委員会及び報酬委員会での審議を踏まえて、取締役会にて、中長期での適切なコーポレート・ガバナンス体制や役員報酬のあり方を確認しています。

また、当社の持続的な成長に向けてESGに関する取組みを加速していくために、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^{*1}を定めたGHG排出量の削減と女性比率の向上の達成度を、2022年度からの長期インセンティブ報酬^{*2}の一部に連動させることを取締役会において決定しました。

当社のコーポレートガバナンス(取締役会、監査役会、各委員会、内部統制システムの状況、監査の状況、役員報酬等)に関する詳細は、[2023年6月開示の有価証券報告書の「コーポレート・ガバナンスの状況等」](#)をご覧ください。

*1 The women representation target for employees is based on the results from April 1, 2022 to April 1, 2025, while the women representation target for members of the Board is based on the results from July 1, 2022 to July 1, 2025.

*1 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。

*2 Compensation based on ESG target achievements is set as a part of BIP trust (stock) compensation. Eligibility to receive this award and the payout amount will depend on whether or not the three-year target is achieved.

*2 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。

Board Diversity 取締役会の多様性

The approach to selecting candidates for the Board of Directors is to choose qualified personnel from a pool of diverse candidates who can fulfill the duties and responsibilities of the position by considering their skills, leadership and professional experience, personal background, judgment, personality, and insight, without discrimination based on attributes of gender, age, nationality or ethnicity. Current Directors who are considered for renomination are evaluated on these criteria as well as their performance on the Board and number of terms of office.

The Company has a policy that at least one third of the Directors of the Board are Independent Directors who maintain appropriate separation from management execution.

Our Commitment and Target for Board Diversity 取締役会構成員の多様性に向けたコミットメントと目標

The Company focuses further on enhancing diversity in the participants of the Board of Directors meetings including Audit & Supervisory Board members of Recruit Holdings, to raise the quality of decision-making and further ensure transparency and soundness in its governance structure. The focus is on diversity in skills, professional experience, and background.

当社の取締役候補者の選定においては、スキル、リーダーシップ、パーソナルバックグラウンド、判断力、人格、見識及び経験等の多様性を確保するために、性別、年齢、国籍、人種といった属性の区別なく、取締役の職務と責任を全うできる候補者を選定する方針です。また、現任取締役の再任にあたっては、上記要素に加えて、任期、業績、取締役会における貢献度等も考慮します。

また、当社は業務執行から一定の距離を置く独立性の高い社外取締役の構成比率を取締役の員数の3分の1以上とする方針です。

当社は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みます。

The Company has specifically set a target for gender to achieve an approximately 50%^{*1} ratio of women out of the total number of Directors of the Board and Audit & Supervisory Board members by FY2030. After the Annual General Meeting of Shareholders, the ratio of women on the Board has increased from approximately 27% to approximately 33%^{*2}. Starting from FY2022, we have set a three-year target for Board representation by women^{*3} and will further accelerate our efforts to increase the number of women Board candidates.

For more details on Our Commitment and Target, please refer to [our website](#).

具体的には、2030年度までに、当社の監査役を含む取締役会構成員の女性比率を約50%^{*1}にすることを目指しています。そして、2022年6月開催の定時株主総会を経て、女性の取締役会構成員の比率は約27%から約33%に上昇しました^{*2}。2022年度からは、3カ年目標^{*3}を定め、更に女性候補者の拡大に向けた取組みを加速していきます。

コミットメントと目標の詳細は[こちら](#)をご覧ください。

*1 Senior executive positions are defined as Senior Vice Presidents and Corporate Professional Officers of Recruit Holdings and Matching & Solutions Strategic Business Unit (“SBU”), and CEOs of the Company's major subsidiaries and heads of key functions in the HR Technology and Staffing SBUs. Figures for managerial positions and employees are calculated from Recruit Holdings, SBU Headquarters, and primary operating companies of each SBU. Managerial positions mean all of those that have subordinates except for senior executive positions.

*1 上級管理職は、当社及びマッチング&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全ての管理職。

*2 The Board of Directors Members are defined as Directors of the Board and Audit & Supervisory Board members, who are the participants of the Board of Directors meetings.

*2 取締役会構成員は、会議体としての取締役会の参加者である取締役及び監査役の合計全体を示します。

*3 The women representation target for employees is based on the results from April 1, 2022 to April 1, 2025, while the women representation target for members of the Board is based on the results from July 1, 2022 to July 1, 2025.

*3 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。

Data and Progress on Board Diversity 取締役会等の多様性に関する実績データ

| Item データ項目 | | Unit 単位 | June 2021 2021年6月 | June 2022 2022年6月 | June 2023 2023年6月 | Target by FY2030 目標(2030年度) |
|--|--|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Directors of the Board 取締役 | Number of Directors of the Board 取締役数 | % Person 人 | 6 | 7 | 8 | - |
| | Number of Independent Directors 独立社外取締役数 | | 2 | 3 | 4 | - |
| | Ratio of Independent Directors 独立社外取締役比率 | | 33.3% | 42.8% | 50.0% | - |
| | Number of women Directors of the Board 女性取締役数 | | 1 | 2 | 3 | - |
| Audit & Supervisory Board members 監査役 | Number of Audit & Supervisory Board members 監査役数 | | 4 | 4 | 4 | - |
| | Number of women Audit & Supervisory Board members 女性監査役数 | | 1 | 1 | 1 | - |
| The Board of Directors Members*1 取締役・監査役合計*1 | Total members of the Board of Directors*1 取締役・監査役合計*1 | | 10 | 11 | 12 | - |
| | Number of women 女性人数 | | 2 | 3 | 4 | - |
| | Ratio of women 女性比率 | | 20.0% | 27.3% | 33.3% | Approx. 50% 約50% |

*1 The Board of Directors Members are defined as Directors of the Board and Audit & Supervisory Board members, who are the participants of the Board of Directors meetings.

*1 取締役会構成員は、会議体としての取締役会の参加者である取締役及び監査役の合計を示します。

Skills Matrix of Our Board of Directors Members 取締役会メンバーのスキルマトリックス

With regard to the skills of candidates for the members of the Board of Directors, the Nomination Committee reviews categories that are of particular importance for realizing the Company's mid-to long-term business strategies and are resolved by the Board of Directors. Please refer to the skills matrix of the members of the Board of Directors of the Board of Recruit Holdings below.

取締役会メンバーのスキルに関しては、当社の中長期的な経営戦略の実現に向けて、特に重要度が高い項目を指名委員会で審議した上で、取締役会にて決議しています。当社の取締役会メンバーのスキル・マトリックスは以下の通りです。

| Name 氏名 | Title 当社における 地位 | Relationship*1 当社との 関係*1 | Skills and Expertise 専門性・経験を発揮できる分野 | | | | | | | |
|-------------------------------|--|--------------------------------|--|------------------|--|-------------------------------------|--------------------------|---------------------------|---|------------------------------------|
| | | | Corporate Management 企業経営 | Finance 財務・会計 | Legal / Risk Management 法務・リスク マネジメント | Global Business グローバル ビジネス | Technology テクノ ロジー | HR Business 人材 ビジネス | ESG / Sustainability ESG・ サステナビリ ティ | Transformation トランスフォー メーション |
| Masumi Minegishi 峰岸 真澄 | Representative Director and Chairperson 代表取締役会長 取締役会議長 | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| Hisayuki Idekoba 出木場 久征 | Representative Director, President and CEO 代表取締役社長 CEO | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| Ayano Senaha 瀬名波 文野 | Director, Executive Vice President and COO 取締役 常務執行役員, COO | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

| Name 氏名 | Title 当社における 地位 | Relationship ^{*1} 当社との 関係 ^{*1} | Skills and Expertise 専門性・経験を発揮できる分野 | | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|------------------|--|-------------------------------------|--------------------------|---------------------------|---|------------------------------------|
| | | | Corporate Management 企業経営 | Finance 財務・会計 | Legal / Risk Management 法務・リスク マネジメント | Global Business グローバル ビジネス | Technology テクノ ロジー | HR Business 人材 ビジネス | ESG / Sustainability ESG・ サステナビリ ティ | Transformation トランスフォー メーション |
| Rony Kahan ロニー カハン | Director of the Board 取締役 | Non-Executive 非業務執行 | ○ | | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| Naoki Izumiya 泉谷 直木 | Director of the Board 取締役 | Independent 社外 独立 | ○ | | | ○ | | | ○ | ○ |
| Hiroki Totoki 十時 裕樹 | Director of the Board 取締役 | Independent 社外 独立 | ○ | ○ | | ○ | ○ | | | ○ |
| Keiko Honda 本田桂子 | Director of the Board 取締役 | Independent 社外 独立 | ○ | ○ | | ○ | | | ○ | ○ |
| Katrina Lake カトリーナ レイク | Director of the Board 取締役 | Independent 社外 独立 | ○ | | | ○ | ○ | | | ○ |
| Yukiko Nagashima 長嶋 由紀子 | Standing Audit & Supervisory Board Member 常勤監査役 | | ○ | | | | | ○ | | ○ |
| Takashi Nishimura 西村 崇 | Standing Audit & Supervisory Board Member 常勤監査役 | | | | | ○ | ○ | ○ | | ○ |

| Name 氏名 | Title 当社における 地位 | Relationship*1 当社との 関係*1 | Skills and Expertise 専門性・経験を発揮できる分野 | | | | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------|--|------------------|--|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|---|------------------------------------|
| | | | Corporate Management 企業経営 | Finance 財務・会計 | Legal / Risk Management 法務・リスク マネジメント | Global Business グローバル ビジネス | Technology テクノ ロジー | HR Business 人材 ビジネス | ESG / Sustainability ESG・ サステナビリ ティ | Transformation トランスフォー メーション |
| Yoichiro Ogawa 小川 陽一郎 | Audit & Supervisory Board Member 監査役 | Independent 社外 独立 | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ○ |
| Katsuya Natori 名取 勝也 | Audit & Supervisory Board Member 監査役 | Independent 社外 独立 | | | ○ | ○ | ○ | | | ○ |

*1 "Independent" refers to an Independent Director or an Independent Audit & Supervisory Board member as reported to the Tokyo Stock Exchange.

*1 独立と記載のある役員は、東京証券取引所届出独立役員です。

Corporate Ethics and Compliance 企業倫理とコンプライアンス

Policy on Corporate Ethics and Compliance 企業倫理とコンプライアンス方針

Policy for Corporate Ethics and Compliance コンプライアンス方針

The Board of Directors of the Company established the [Recruit Group Code of Ethics](#) as universal guidelines that govern our conduct. The Code of Ethics describes fundamental legal and ethical practices that all senior management, employees, including contract employees and temporary staff of the Company are required to follow. All employees are informed of the Code of Ethics, and the Company plans and conducts necessary training sessions for them to ensure compliance with the Code of Ethics and its internal policies.

We also have a set of basic compliance principles called the Recruit Group Compliance Policy, approved by the Board of Directors, which serves as compliance guidelines for officers and all employees. The Board of Directors monitors its effectiveness.

The Recruit Group Compliance Policy sets the following rules:

- Establish hotlines and whistleblower protection
- Prevent harassment and discrimination
- Prevent insider trading (We also have the Recruit Group Insider Trading Prevention Policy in place to set forth specific preventive measures for insider trading.)
- Prohibit bribery and corruption (Including prohibition of facilitation payments and fraud)
- Identifies and avoid associating with antisocial forces
- Prohibit conflicts of interest

当社は、取締役会の決議により「[リクルートグループ倫理綱領](#)」を定め、企業活動を営む上で自らを律する指針としています。この「リクルートグループ倫理綱領」は、リクルートグループの全ての役員及び従業員が社会の一員として活動するにあたって守るべき規範を示したものとして、当社グループの全ての役職員等(契約社員・派遣社員を含む)に周知徹底されています。また、当社及び当社子会社は、倫理綱領及び社内規程の遵守を図るために、従業員(契約社員を含む)及び派遣社員に対して、必要な教育を企画し、実施しています。

当社はこの他に、当社グループのコンプライアンスに関する基本方針を定める「リクルートグループコンプライアンス規程」を取締役会の決議により制定し、全ての役職員のコンプライアンス遵守の指針とするとともに、取締役会がその実効性を確認しています。

「リクルートグループコンプライアンス規程」では、以下の内容を定めています。

- 内部通報窓口の設置、通報者の保護
- ハラスメント、差別の防止
- インサイダー取引の防止(具体的な防止策について定める「リクルートグループインサイダー取引防止規程」も設置しています)
- 贈収賄・汚職の禁止 (ファシリテーション・ペイメント、詐欺行為を含む)
- 反社会的勢力の識別、関係遮断
- 利益相反の禁止

The Company also implements policies of providing training to all employees based on our corporate ethics. In addition, the Company periodically conveys the importance of compliance, directly from the management of subsidiaries to their employees. Furthermore, acknowledgment regarding the Code of Ethics of individual companies has been obtained from Recruit Holdings and all the employees of main subsidiaries.

Regarding the validity of the Company's financial information, our [Internal Control General Principles](#) and J-SOX General Policy specify to establish internal control systems for financial reporting that comply with the internal control reporting system stipulated in the Financial Instruments and Exchange Act of Japan.

Recruit Group Code of Ethics

- | | |
|---|---|
| 1. Fulfilling legal and ethical expectations | 8. Communicating effectively and clarifying responsibilities |
| 2. Complying with laws and regulations | 9. Fulfilling our disclosure obligations as a public company |
| 3. Negotiating and complying with agreements | 10. Respecting the rights and dignity of all people |
| 4. Complying with fair competition laws and observing fair trade practices (Antitrust/anti-competitive practices) | 11. Maintaining a productive working environment |
| 5. Interacting appropriately with government persons (anti-corruption and anti-bribery) | 12. Avoiding relationships with organized crime and similar parties |
| 6. Safeguarding confidential and sensitive information | 13. Protecting the environment |
| 7. Protecting intellectual property | |

加えて当社は、グループの全ての従業員に対する企業倫理・コンプライアンス教育の実施や、当社子会社の経営者から従業員に向けたコンプライアンスに関するメッセージの定期的な発信を方針として掲げ、実行しています。また、当社及び主要子会社の全従業員より各社の倫理綱領の遵守に関する誓約書を取得しています。

財務情報の信頼性については、当社の「[内部統制基本方針](#)」及び「J-SOX基本規程」において、金融商品取引法の定める内部統制報告制度に準拠した財務報告に係る内部統制システムの構築を図ることを定めています。

リクルートグループ倫理綱領

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1. 社会の一員としての節度ある行為 | 8. 業務と責任の明確化 |
| 2. 法律の遵守 | 9. 企業内容の適正な広報 |
| 3. 契約の遵守 | 10. 人権の尊重と差別の排除 |
| 4. 公正な商行為 (独禁法遵守) | 11. 働きやすい職場環境の確保 |
| 5. 官公庁等の職員との公正な関係 (贈収賄・腐敗防止) | 12. 反社会勢力との絶縁 |
| 6. 情報の適切な取扱 | 13. 地球環境保護や公共活動への積極的な取組み |
| 7. 知的財産の保護 | |

Governance of Corporate Ethics and Compliance 企業倫理とコンプライアンスのガバナンス体制

Corporate ethics and compliance constitute one of our [Material Foundations for Corporate Activities](#) to increase corporate value in a sustainable manner by prospering together with all stakeholders. The Company views corporate ethics and compliance as a fundamental prerequisite for our corporate activities, and defines them as meeting society's expectations and demands through appropriate action both as a company and as individuals, and we strive to take it beyond the framework of simple legal compliance.

Based on the above, the Company conducts initiatives such as employee training and whistleblowing programs. The Board of Directors monitors corporate ethics and compliance initiatives, based on discussions in the Compliance Committee, which is an advisory body to the Board of Directors.

Responsibilities of the Board of Directors 取締役会の責務

The Board of Directors carries out the following types of monitoring to confirm the effectiveness of compliance so that oversight is not a mere pro forma observance.

- Receives semiannual reports to monitor the status of group-wide compliance and confirms occurrences of whistleblower reports, disciplinary actions, lawsuits, violations of laws and regulations, as well as the mechanisms and organizational structure for managing these issues.
- Receives reports to monitor the deliberations and decisions of the Company's Business Strategy Meeting, the Compliance Committee of Recruit Holdings and of each SBU (each SBU's Committee meets twice a year) and confirms the status of compliance activities and significant issues.

当社は「企業倫理の徹底」を、持続的な企業価値の向上を目指してステークホルダーとの共存共栄をする上で重要となる[企業活動の重要基盤](#)として特定しています。また、企業倫理・コンプライアンスを、法令遵守の枠を越えて、企業と個人が適正な行動を取るにより社会的な期待や要請に応じていくことと位置づけ、事業活動の大前提としています。

これに基づき、従業員教育や内部通報制度の整備等の取組みを行っています。取締役会は、取締役会の諮問機関であるコンプライアンス委員会での審議を踏まえて、企業倫理・コンプライアンスの取組みの進捗確認と議論を行います。

取締役会は、形式的な遵守確認にとどまらず、コンプライアンスの実効性を確認するため、以下のモニタリングを実施しています。

- 半期に1回、当社グループ全体のコンプライアンス状況に関する報告を受け、内部通報、懲戒、訴訟、法令違反等の発生状況とともに、これらを管理する仕組み・体制について確認をしています。
- 経営戦略会議並びに、当社及びSBUのコンプライアンス委員会(SBU単位で年2回開催)の審議・決定内容の報告を受け、コンプライアンス活動の進捗や重要事項を確認しています。

Compliance Committee コンプライアンス委員会

The Compliance Committee is an advisory body to the Board of Directors chaired by the Representative Director, President and CEO. The Compliance Committee deliberates on compliance themes and measures of the Company. The committee evaluates and decides on action plans based on the information collected from the Holding Company's administrative departments and subsidiaries. The Compliance Committee's deliberations and decisions are reported to the Board of Directors to promote a compliance mindset within the Company.

コンプライアンス委員会は、取締役会の諮問機関です。代表取締役社長兼CEOが委員長を務め、当社グループのコンプライアンスに関するテーマ及び施策についての審議を行います。当社管理部門及び当社子会社より収集した情報を基に、当社グループにおけるコンプライアンスの実効性の評価や活動計画の決定・点検を行い、コンプライアンス風土推進のための方針や活動案を取締役に報告します。

Management Structure for Corporate Ethics and Compliance 企業倫理のマネジメント体制

The Company's Board of Directors is responsible for appointing an individual with ultimate responsibility for compliance, establishing a department in charge of compliance, making decisions on basic group-wide compliance policies, and monitoring the effectiveness of the compliance measures.

当社の取締役会は、当社グループ全体におけるコンプライアンス責任者を任命の上、コンプライアンス所管部署を設置し、当社グループのコンプライアンスに関する基本方針の決定及び実効性のモニタリングを行います。

The Representative Director, President and CEO convenes and serves as chairperson of the Compliance Committee, evaluates the effectiveness of each SBU's compliance program, and makes decisions on the group-wide compliance plan at the Business Strategy Meeting.

また、当社の代表取締役社長 兼 CEOは、自らが委員長となってコンプライアンス委員会を開催し、各SBUにおけるコンプライアンスの実効性の評価を行います。その上で、経営戦略会議において当社グループ全体のコンプライアンスの活動計画を決定します。

The Board of Directors of each SBU Headquarters appoints an individual responsible for compliance at the SBU, makes decisions on the SBU's basic compliance policies, and monitors the effectiveness of the SBU's compliance measures. The President / CEO of each SBU Headquarters convenes and serves as the chairperson of that SBU's Compliance Committee. The relevant chairperson also evaluates the effectiveness of the SBU's compliance and makes decisions on and inspects the SBU Headquarters' operational plans in terms of compliance.

SBU統括会社の取締役会は、各SBUにおけるコンプライアンス責任者を任命の上、コンプライアンスに関する基本方針の決定及び実効性のモニタリングを行います。また、SBU統括会社の社長/CEOは、自らが委員長となってコンプライアンス委員会を開催し、SBUにおけるコンプライアンスの実効性の評価や活動計画の決定・点検を行います。

The President / CEO of each subsidiary of the Company appoints an individual who is ultimately responsible for compliance at the subsidiary, evaluates the effectiveness of compliance, and makes decisions on and inspections of the subsidiary's operational plans in terms of compliance.

Audits of Ethical Standards and Compliance 企業倫理・コンプライアンスの監査

The Company has formulated Recruit Group Policies to accompany the [Recruit Group Code of Ethics](#) so that all Recruit Group employees conduct corporate activities while adhering to corporate ethics and compliance. This is a set of shared group-wide policies for Recruit Holdings and its subsidiaries on matters such as decision-making, investment management, finance, human resource management, risk management, and compliance, designed to ensure unified group-wide management.

Internal audits related to corporate ethics are conducted each year to ensure compliance with the Recruit Group Code of Ethics and other internal regulations. The Internal Audit Department conducts these internal audits. This department had 18 members as of April 1, 2022, and reports directly to the Representative Director, President and CEO. We also hire external business partners to capitalize on expert knowledge and ensure stable resources.

When a deficiency is found, the Internal Audit Department notifies the audited division and the departments responsible for internal controls to improve the situation. The Internal Audit Department also follows up on the status of improvements to ensure that the Company conducts business appropriately.

In addition, Audit & Supervisory Board members also conduct audits of corporate ethics and compliance as one of the Company's key themes.

当社子会社の社長/CEOは、各社におけるコンプライアンス責任者を任命し、各社におけるコンプライアンスの実効性の評価や活動計画の決定・点検を行います。

当社は、当社グループの全従業員が企業倫理・コンプライアンスを遵守した企業活動を行うことができるよう、「[リクルートグループ倫理綱領](#)」に加え、意思決定、投資管理、ファイナンス、人事管理、リスクマネジメント及びコンプライアンス等に関する当社グループ統一の規程として「リクルートグループ規程」を制定しています。

内部監査においては、当社グループの役職員等による業務がこれらの法令、定款、又は規程に違反していないか等、企業倫理・コンプライアンスに関する監査を毎年実施することで、企業倫理・コンプライアンスの実効性を担保しています。具体的には年度監査計画に基づき、当社グループの企業倫理に関するテーマを毎年選定し、リクルートグループ倫理綱領をはじめとする社内規程の準拠性における内部監査を実施します。当社の内部監査は、代表取締役社長兼 CEO直轄の内部監査所管部署において、従業員18名(2022年4月1日時点)によって行われています。あわせて、外部ビジネスパートナーの活用により、専門家の知見の活用や安定したリソースの確保を行っています。

内部監査部が不備を発見した場合は、被監査部門及び内部統制部門に通知し、改善を促しています。改善状況のフォローアップも実施し、当社グループの業務が適正に行われるよう努めています。

また監査役監査においても、当社グループ全体の企業倫理・コンプライアンスを重点テーマの1つとして扱い、重点的に監査を行っています。

Initiatives to Improve Corporate Ethics and Compliance 企業倫理とコンプライアンス向上に向けた取り組み

Employee Training on Ethical Standards 企業倫理基準に関する社員教育

The Company sets the policy to provide compliance education to all employees based on the Code of Ethics, and has the management of our subsidiaries send out messages regarding compliance on a regular basis. Based on these policies, Recruit Holdings and each subsidiary takes the following measures: provide the Code of Conduct in 11 languages, distribute leaflets and other electronic media on ethical standards and compliance, test the level of understanding, and deliver speeches and email messages from the Presidents of group companies, to ensure that our respect for compliance is properly conveyed.

Each subsidiary also has company-level compliance training in place that best fits its business*1. For example, Recruit Holdings, Matching & Solutions SBU and Japan operations of Staffing SBU conducts [compliance comprehension tests](#) for all employees including contract workers and temporary staff (38,942 employees took tests in FY2022, approximately 67% of all Recruit Group employees), in addition to compliance and harassment training programs. The attendance rate for the tests and programs was 100% in FY2022. In addition, employees' status on compliance*2 is confirmed semi-annually as part of their evaluations, and internal policies stipulate that if employees violates the Recruit Group Compliance Policy, it will be reflected in employee evaluations, and the employee will be subject to disciplinary action (e.g., warning, pay cut, dismissal)*3.

They cover areas of misconduct and unjust treatment, such as bribery, corruption, unfair competition, data security & data privacy, conflicts of interest, insider trading, and human rights to avoid bullying and harassment. To educate employees on social and company rules, the training covers potential situations that employees are likely to encounter and how to handle them*4.

当社グループは、グループの全従業員に対する倫理綱領に基づいたコンプライアンス教育の実施や、当社子会社の経営者によるコンプライアンスに関するメッセージの定期的な発信を方針として掲げています。これに基づき、当社及び当社子会社において、11の言語で行動規範を展開するほか、リーフレットの配布や理解度テスト、各社社長によるスピーチや電子メールによるコンプライアンス尊重のメッセージ発信が実施されています。

各子会社では、それぞれの事業に合わせて、必要に応じたコンプライアンス教育を実施しています*1。例えば、当社、並びにマッチング&ソリューションSBU及び人材派遣SBUの日本拠点では、全ての従業員(契約社員を含む)、派遣社員に対して、コンプライアンス及びハラスメントに関する教育に加え、[コンプライアンス理解度テスト](#)を実施しており、2022年度の受講者数は38,942人(当社グループ従業員数全体の約67%)、受講率は100%でした。従業員のコンプライアンス遵守状況*2は、半年に一度、従業員評価の一環として確認されます。また、従業員が「リクルートグループコンプライアンス規程」に違反した場合、従業員評価への反映に加えて、懲戒処分(戒告や減給、解雇など)の対象となることを社内規程で定めています*3。

これにより、贈収賄、汚職、不正競争、データセキュリティ・プライバシー、利益相反、インサイダー取引等の不正やいじめ・ハラスメント等の人権に関する内容、その他従業員が遭遇しうる状況を題材にして、対応に必要な考え方や社会・社内のルールを啓発しています。当社グループの各SBU・各子会社におけるその他のコンプライアンス教育の取り組み例は以下の通りです*4。

Recruit Holdings and Matching & Solutions SBU

Recruit Holdings Co., Ltd., Recruit Co., Ltd. and its subsidiaries in Japan implement the following for all employees;

- Provide the Code of Conduct in local languages (2 languages)
- Collect pledges to comply with the Code of Conduct and all other internal policies (At the time of joining the company and/or annually)
- Offline and online training (Offline: At the time of joining, Online: When newly appointed to managers)
- Online comprehension test (At the time of joining the company and/or annually) to all employees including temporary staff at Recruit Co., Ltd.
- Provision of training materials about business ethics including bribery and anti corruption, prevention of bullying and harassment...etc.)
- Regular employee newsletters contain a “Compliance Corner”
- Provision of online training materials

HR Technology SBU

Indeed and its subsidiaries, and Glassdoor implement the following for all employees:

- The Code of Conduct and hotlines support local languages (10 languages)
- All employees and contractors are required to pledge to comply with the Code of Conduct and all other internal policies
- Provision of texts and mainly online training to all employees and some contractors are required to take training on business ethics including bribery and anti corruption, prevention of bullying and harassment, unconscious bias...etc. (At the time of joining, and quarterly to annually depending on the training topic).

当社及びマッチング&ソリューションSBU

株式会社リクルートホールディングス、株式会社リクルート及び国内の子会社の全従業員を対象に以下を実施：

- 各拠点のローカル言語(2言語)による行動規範の展開
- 全従業員からの倫理綱領や社内規程遵守に関する誓約の取得(入社時及び／又は年次)
- 入社時の導入研修(オフライン)、新任組織長研修(オフライン)の実施
- 全従業員及び派遣社員向けのオンラインの理解度テスト(入社時及び／又は年次)
- 企業倫理(腐敗防止、いじめ・ハラスメント防止等を含む)に関するテキストの提供
- コンプライアンスに関する定期的なニュースレターの発信
- オンライン研修教材の提供

HRテクノロジーSBU

Indeedとその子会社、及びGlassdoorの全従業員を対象に以下を実施:

- 各拠点のローカル言語(10言語)による行動規範の展開
- 全従業員と業務委託者からの倫理綱領や社内規程遵守に関する誓約の取得
- 全従業員と一部業務委託者に対し、企業倫理 (腐敗防止、いじめ・ハラスメント、アンコンシャスバイアス等を含む) に関して、教材の提供とオンラインを中心とした研修の受講義務(入社時、項目に応じて四半期～年次)

- The CEO and head of HR organize weekly QA communication and weekly letters to employees to remind people of the importance of ethics and various issues, including data security, data privacy, harassment, hotline availability, and improving awareness. The content is also translated into local languages
- Employee newsletters containing a “Compliance Corner” is delivered once a month

Staffing SBU

Companies and its subsidiaries under the SBU implement the following for all employees;

- The Code of Conduct and hotlines support local languages (5 languages)
- All employees are required to pledge to comply with the Code of Conduct and all other internal policies
- Online training on business ethics is conducted at the timing of joining the company and/or regularly during the employment.
- Training on updates to laws and regulations (e.g. updates to California Labor Laws)
- Training on employment of people with disabilities
- Regular employee newsletters contain compliance awareness hints raising

*1 Compliance training includes content on compliance and risk management.

*1 コンプライアンス教育には、コンプライアンス及びリスク管理に関するコンテンツが含まれます。

*2 The evaluation of employees' status on compliance includes risk-related factors.

*2 コンプライアンス遵守の状況の従業員評価には、リスク管理に関する項目も含まれます。

*3 Employees subjected to disciplinary action include line managers.

*3 懲戒処分の対象となる従業員には、管理責任のある上長も含まれます。

*4 The educational initiatives generally include information on whistleblowing systems and escalation processes. Therefore, by taking the courses, employees are encouraged to report in case they identify potential risks throughout the organization.

*4 コンプライアンス教育の内容には内部通報制度およびエスカレーションプロセスの情報も含まれているため、研修の受講を通して、従業員が潜在リスクを特定した際に主体的に報告することも可能とします。

- CEOや人事責任者によるコンプライアンスの重要性やデータセキュリティ・データプライバシー、ハラスメント、通報窓口等に関する週次の従業員対話の機会提供やレターの発信(各拠点のローカル言語に翻訳)
- 月次のコンプライアンスに関するニュースレター発信

人材派遣SBU

SBU各社とその子会社の全従業員を対象に以下を実施

- 各拠点のローカル言語(5言語)による行動規範と通報窓口の展開
- 全従業員からの倫理綱領や社内規程遵守に関する誓約の取得
- 入社時及び／又は定期的に、主にオンラインにて企業倫理教育の実施
- 各国法令・規制のアップデート研修(例：カリフォルニア州における労働関係法改正)
- 障がい者雇用に関する研修
- コンプライアンスに関する定期的なニュースレターの発信
- オンライントレーニング教材の提供

Whistleblower System and Protection 通報窓口の設置及び内部通報者の保護

Whistleblower System

The Company has defined its whistleblower system and escalation process for reporting incidents in the Recruit Group Compliance Regulations. Recruit Holdings and its subsidiaries have established whistleblower systems in the event that any employee, including contract employees and temporary staff, discover potential issues related to internal controls. These include reporting hotlines for harassment and/or illegal or other inappropriate behavior to promptly transmit information to the applicable department in charge of compliance within Recruit Holdings and its subsidiaries. The department in charge of compliance that receives the report promptly and thoroughly investigates the matter, decides on response measures in consultation with the related departments, and implements appropriate measures in response.

The department in charge of compliance responds in accordance with the content reported or the intentions of the whistleblower. The following is an example of the response when the whistleblower wishes for resolution:

- 1) Consultation Reception: Explanation of the protection of the whistleblower and confidentiality obligations of the department, detailed fact verification, confirmation of the existence of witnesses or evidence, and clarification of whistleblower's intention on the solution.
- 2) Fact Confirmation with Parties Other Than the Whistleblower: Explanation of the consultation content or purpose, verification of facts, and communication of prohibition of retaliation or negotiation to other parties involved.
- 3) Fact-finding: Determination of facts based on confirmed information, the attitude of the parties involved, and the opinions of attorneys and other experts.
- 4) Problem Resolution: Implementation of measures to eliminate illegal or violating conditions and imposition of disciplinary measures on the party involved.

通報窓口の設置

当社は、通報窓口の設置及びインシデント報告のエスカレーションプロセスを「リクルートグループコンプライアンス規程」にて定めています。当社及び当社子会社は、ハラスメント等の相談も可能な内部通報窓口を設置し、当社グループの全ての従業員(契約社員を含む)や派遣社員が内部統制に関する問題を発見した場合に、迅速に当社又は当社子会社のコンプライアンス所管部署に情報伝達できる体制を構築しています。報告又は通報を受けたコンプライアンス所管部署は、その内容を調査し、対応策を当社グループ内の関係部署と協議の上決定し、実施します。

具体的には、通報・相談された内容や通報・相談者本人の意向に従い対応します。通報・相談者が「問題解決」を希望する場合の対応を一例として以下に挙げます。

- 1) 相談受付：事実の詳細認識や証人・証拠の有無の確認、今後の意向確認、守秘義務など相談者保護の説明
- 2) 相談者以外の当事者への事実確認：相談内容や趣旨の説明、事実認識確認、報復や話し合い等の禁止事項の伝達
- 3) 事実認定：確認できた事実、当事者の態度・様子、弁護士などの専門家の意見を下に認定
- 4) 問題解決処理：違法・違反状態の解消策や当事者などの処分の実施

- 5) Prevention of Recurrence: Implementation of measures, including improvement of work processes, training and awareness programs, and personnel measures such as transfer or reorganization
- 6) Reporting and Reconfirmation of Post-Situation: Final report to the whistleblower and confirmation of subsequent improvements.

The whistleblower system is available for all employees, including contract employees, temporary staff, and full-time partners working in Recruit Group, to report if they feel they are being unfairly treated during work or in the workplace. They can also use the hotlines when, from a third-party perspective, they find or sense misconduct or unjust treatment, such as bribery, corruption, unfair competition, data leakage, conflict of interest, insider trading, bullying or other harassment. Recruit Holdings and its subsidiaries take various initiatives to ensure that all of our people know these hotlines are readily available for them.

The following are some examples of the initiatives Recruit Holdings and its major subsidiaries have implemented.

- 5) 再発防止：業務プロセスの改善・研修啓発プログラム・人事施策（異動や改編）等の実施
- 6) 報告・事後状況の再確認：相談者への最終報告とその後の改善状況の確認

当社グループの内部通報窓口は、全ての従業員(契約社員を含む)や派遣社員に加え、常駐する業務委託先従業員も利用可能です。仕事や職場に関して、自分自身が不当に扱われていると感じた時に通報・相談をすることができます。また第三者の視点で、贈収賄、汚職、不正競争、データ漏洩、利益相反、インサイダー取引等の不正やいじめ・ハラスメント等の発生を見つけたり、その予兆があると感じたときに、通報・相談することもできます。当社及び子会社各社では、内部通報窓口の周知のため、様々な取組みを実施しています。

当社グループの各SBU・各子会社における取組み例は以下の通りです。

Recruit Holdings and the Matching & Solutions SBU

- Setting up hotlines in local languages at each operating company
- Providing means to anonymous report through the reporting window and web portal
- Distribution of documents with the contact information of the hotline
- Display information posters in the offices, make announcements on online company portals
- Provide information in the annual all-employee compliance education program
- Compliance with the revised Whistleblower Protection Act in Japan

HR Technology SBU

- Setting up hotlines in local languages
- All employees are able to anonymously notify the company of a potential ethics violation via our dedicated Ethics point hotline and web portal
- All employees are notified of the hotline in their Employee Toolkit during onboarding and via an annual announcement at a companywide “All Hands” presentation

Staffing SBU

- Setting up contact points at Staffing SBU and each country office with local language support
- Providing means to anonymous report through the reporting window and web portal
- Informing all employees about the whistleblower system and its operation policies through internal email and company portal sites
- Regular all-staff messages from the presidents of each operating company

当社及びマッチング&ソリューションSBU

- SBUの各社にてローカル言語に対応した通報窓口の設置
- 通報窓口及びウェブポータルを通じた匿名通報手段の提供
- 内部通報窓口の案内資料の配布
- 社内ポスターの掲示、社内ポータルサイトにおける告知
- 年1回全従業員が受講するコンプライアンス教育内での周知
- 改正公益通報者保護法への対応(日本子会社)

HRテクノロジーSBU

- ローカル言語に対応した通報窓口の設置
- 通報窓口及びウェブポータルを通じた匿名通報手段の提供
- 入社時及び全社会議を通じた年次の通報窓口の周知

人材派遣SBU

- 人材派遣SBU、及び各国オフィスにてローカル言語に対応した通報窓口の設置
- 通報窓口及びウェブポータルを通じた匿名通報手段の提供
- 全社員に対し、社内メール及びポータルにて通報窓口と運用規程の周知
- 各社社長による定期的な周知メッセージの発信

Examples of complaints received were related to harassment, health & safety, non-compliance with internal policies and procedures including privacy policies, fraud/misuse of company property for personal purposes, and a hostile work environment. According to our internal policy, appropriate disciplinary action will be taken in cases where these actions are found to have been committed*1.

The number of reports made through the whistleblower system and its trends are reported to the Board of Directors twice a year and discussed at the Board of Directors meeting, to monitor the effectiveness of our compliance activities and human rights risks.

For the number of reports made by whistleblowers, please refer to [“Data Related to Corporate Ethics and Compliance”](#) in this ESG Data Book.

Recruit Holdings also provides access to a third-party operated external hotline as a whistleblower system for all employees including contract employees and temporary staff, so that more people can easily access the whistleblower system. Only upon approval by the whistleblower, the contents of their report filed via the external hotline are shared directly with Recruit Holdings’ Audit & Supervisory Board members.

Our whistleblower system also offers hotlines for those outside the Recruit Group, including our suppliers, users, clients and other third parties, on our official website.

*1 Appropriate disciplinary action will be taken place for cases (discrimination, etc.) that are not included in the examples of complainants.

*1 適切な懲戒処分は、通報や相談の例として挙げられたケース以外(差別行為等)においても適用されます。

通報や相談の例としては、ハラスメント、健康と安全、プライバシーポリシーを含む社内規程と手順の不遵守、個人的な目的での会社財産の詐欺/悪用及び敵対的な職場に関する事などがあります。そしてこれらの行為が認められた場合は、適切な懲戒処分が行われることが社内規程で定められています*1。またこうした内部通報窓口に入る通報件数及び傾向については、リクルートホールディングスの取締役会に半期に1回報告し、コンプライアンスの実効性や人権リスクを確認し、対応策を議論しています。

内部通報件数については、本ESG Data Bookの「[コンプライアンス・企業倫理に関するデータ](#)」をご覧ください。

また当社は、受付を当社グループ外部の第三者に委託した内部通報窓口も併せて設置することで、内部通報者が通報・相談しやすくするよう取組みを行っています。外部窓口への通報内容は、通報者の要望により、直接当社監査役にも共有されます。

加えて、当社グループサプライヤー、ユーザー、クライアント等の社外の皆様にもご利用いただける窓口(お問い合わせページ)も設置しています。

Protection for Whistleblowers

All of the hotlines are confidential reporting channels. The Recruit Group Compliance Policy, resolved by the Board of Directors, ensures anonymity and protection for all whistleblowers by prohibiting any retaliation, including dismissal or unfair transfer, against any whistleblower for making a good-faith compliance report. The policy also stipulates respect for the privacy of whistleblowers, and ensures that the information of the whistleblower and the details of the report will not be disclosed to anyone beyond the extent necessary to handle the matter without the prior permission of the whistleblower in question, so that they will not suffer any disadvantage because of reporting under this system. Furthermore, the policy protects against any harassment or retaliation from the whistleblower's organization. Any violations of this policy will be subject to disciplinary action, including, but not limited to admonishment, reduction of salary, or termination.

内部通報者の保護

当社は、通報窓口への情報提供者の匿名性の保護及び不利益取り扱い禁止を取締役会で決議した「リクルートグループコンプライアンス規程」にて定めています。具体的には、内部通報をしたことを理由に、内部通報者に対して解雇や不当な配置転換等の不利益な処遇をすることを禁止しています。また内部通報者のプライバシーを十分に尊重し、通報相談者の許諾なく対応に必要な範囲を超えて開示しないよう定め、情報提供者に対する組織内での嫌がらせや報復行為を予防しています。これらに違反した場合は、懲戒処分(戒告や減給、解雇など)の対象となります。

Bribery and Anti-Corruption Policy and Initiatives 贈収賄及び汚職防止に関する方針と取組み

The Company prevents bribery according to the Recruit Group Compliance Policy formulated by the Board of Directors. The policy stipulates that Recruit Holdings and all of its consolidated subsidiaries worldwide be in compliance with the US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) and other relevant laws and regulations in each region and country to maintain proper relationships with politicians and public officers, and specifically sets forth prohibited acts. The prohibited acts include directly or indirectly providing, offering, promising to provide, or accepting any money or other items of value to acquire a wrongful gain in business. In Japan, for example, we have strict, specific rules for dining and gift-giving when dealing with politicians and public officials, and provide training to ensure that all our employees are aware of these rules. We also specify thresholds that require prior approval from or after-the-fact reporting to the department in charge of compliance.

The policy is reviewed by relevant departments in charge as appropriate and revised when necessary for approval by the Board of Directors.

In addition to the above, we ensure preventing bribery and corruption through the following initiatives.

- Implementing group-wide whistleblower systems. Hotlines are available for all employees, including contract employees, temporary staff, and full-time partners working in Recruit Group, to report when they find or sense misconduct such as bribery, corruption, or unfair competition.
- We also put in place and communicate the code of practice covering anti-bribery and anti-corruption.
- Employees of our main subsidiaries, including contract employees, and temporary staff, receive compliance education and tests that cover such topics as bribery, anti-corruption, and unfair competition. At Recruit Holdings, Matching & Solutions SBU and Japan operations of Staffing SBU, the attendance rate in FY2022 was 100%.
- We provide individual anti-bribery and anti-corruption training tailored to business units and regions.
- Periodic confirmation of compliance with regulations within the Company and some subsidiaries.

当社グループは、当社の取締役会で決議した「リクルートグループコンプライアンス規程」において、政治家・公務員等と適正な関係を保つため、リクルートホールディングス及び連結子会社に対して米国海外腐敗行為防止法(FCPA)をはじめとする各国・地域の関係法令の遵守と具体的な禁止行為(直接・間接を問わず、営業上の不正な利益を得るために金銭その他の供与、申し出、約束をせず、また受領もしないこと)を定めることで、贈収賄を未然に防いでいます。例えば、日本においては、政治家及び公務員への飲食・贈答について厳格なルールを具体的に定め、教育を通じて全従業員に周知するほか、一定の場合にはコンプライアンス所管部署の事前確認又は事後報告を必要とすることを定めています。

本規程は、適宜所管部署が見直しを実施し、改定が必要な場合は、取締役会の決議により改定します。

加えて、以下のような取組みにより贈収賄及び汚職防止の徹底を図っています。

- 全ての従業員(契約社員を含む)、派遣社員、常駐するパートナーが、贈収賄、汚職、不正競争等の発生、又はその予兆があるときに、通報・相談する内部通報窓口を設置
- 贈収賄及び汚職防止を含む行動規範の策定と周知の実施
- 主要子会社において、全ての従業員(契約社員を含む)、派遣社員に対する、贈収賄、汚職防止、不正競争を含むコンプライアンスの教育・テストの実施(当社、並びにマッチング&ソリューションSBU及び、人材派遣SBUの日本拠点における2022年度の受講率は100%)
- 事業や地域に応じた、個別の贈収賄及び汚職防止研修の実施。
- 当社及び一部子会社において、本規程の遵守の定期的な確認を実施

Data Related to Corporate Ethics and Compliance コンプライアンス・企業倫理に関するデータ

| Item データ項目 | Unit 単位 | FY2019 2019年度 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 |
|--|--------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Compliance comprehension test takers ^{*1} コンプライアンス理解度テスト受講者数 ^{*1} | Person 人 | 36,257 | 31,913 | 32,971 | 38,942 |
| Number of reports made by whistleblowers ^{*2} 内部通報件数 ^{*2} | Number 件数 | 298 | 323 | 407 | 431 |

^{*1} Compliance test covers sustainability, human rights, data security, handling of personal information and intellectual property, prevention of insider trading, prevention of bribery, prevention of unlawful acts and prevention of corruption. The test takers include employees including contract employees and temporary staff of Recruit Holdings Co., Ltd., Recruit Co., Ltd., Staff Service Holdings, Recruit Staffing Co., Ltd., and other main group companies in Japan.

^{*1} サステナビリティや人権、データセキュリティ、個人情報や知的財産の取扱い方、インサイダー取引防止・贈収賄防止・不正防止・腐敗防止の内容を含む。受講対象者は、リクルートホールディングス、リクルート、スタッフサービス・ホールディングス、リクルートスタッフィング、その他国内主要子会社の従業員(契約社員を含む)及び派遣社員。

^{*2} The number of reports we receive through our whistleblowing system which has been established as a channel for all employees including contract employees and temporary staff, and resident workers dispatched from business partners of Recruit Holdings and its main subsidiaries in Japan.

^{*2} 国内主要子会社従業員、契約社員、派遣社員、常駐する業務委託先の従業員からの相談・内部通報窓口への通報件数。

Risk Management リスクマネジメント

Internal Regulations for Risk Management リスクマネジメントに関する規程

Recruit Group considers risk management to be a key priority to ensure continuity and stable development of its businesses. Therefore, we endeavor to take an active approach to risk management across our operations. We have established the Recruit Group Risk Management Regulations, which provide a comprehensive risk management structure and reporting system for the entire Group, and the Recruit Group Escalation Bylaws, which aim to achieve prompt reporting and information sharing related to major issues within the Group.

当社では、当社グループ全体のリスクマネジメントの体制を体系的に定める「リクルートグループリスクマネジメント規程」や、重大案件の迅速な報告及び情報共有を行うことを目的とした「リクルートグループエスカレーション細則」を制定し、グループ全体のリスクマネジメントを、当社グループの事業の継続及び安定的な発展を確保するために重要なものと捉えて積極的に取り組んでいます。

Risk Management Committee リスクマネジメント委員会

The Holding Company established the Risk Management Committee, which serves as an advisory body to the Board of Directors, which consists of Senior Vice Presidents as its members. The Committee monitors the status of each of the SBU risk management functions, and engages in comprehensive discussions concerning the risks affecting the Group based on a group-wide risk map, including each SBU*¹. The Risk Management Committee then selects the high-priority risks of the Group and implements appropriate countermeasures including monitoring policies*².

*1 Standing Audit & Supervisory Board members are also present in the Risk Management Committee meetings.

*1 リスクマネジメント委員会には、監査役会の常勤監査役が陪席しています。

*2 The discussion involves the oversight of industry-specific risks.

*2 本議論には、業界特有のリスクの監督も含まれます。

当社は、取締役会の諮問機関としてリスクマネジメント委員会を設置しています。当社のリスクマネジメント委員会は、当社の取締役及び執行役員が参加し、各SBUのリスクマネジメント状況のモニタリングを行い、その状況及び当社におけるリスクマネジメント状況も踏まえてグループリスクマップを基に、当社グループを取り巻くリスクについての包括的な議論を行っています*¹。その上で、当社のリスクマネジメント委員会においてグループトップリスクを選定し、その対応策やモニタリングの方針を決定しています*²。

Risk Management Structure in the Holding Company 当社におけるリスクマネジメント体制

At Recruit Group, the Executive Vice President is in charge of the Risk Management Division. Because we believe that the appropriate viewpoints and perspectives for responding to such risks differ between Japan and overseas markets, we have assigned separate Senior Vice Presidents in charge of Japan (Risk Management Japan) and overseas (Risk Management International) matters. They serve under the Risk Management Division of Recruit Holdings with the aim of responding to the high-priority risks applicable to each relevant region in a manner that is appropriate to the characteristics of such regions.

The department in charge of risk management shares information and collaborates with our Internal Audit Department in a timely manner so that our Internal Audit Department can efficiently conduct operational audits of the status of responses to high-priority risks of the Company.

当社は、取締役 兼 常務執行役員を、リスクマネジメント本部担当として配置しています。当社は、リスクへの対応のポイントが日本と海外とで差異があると考えていることから、リスクマネジメント本部配下にJapan担当とInternational担当の執行役員を配置し、それぞれの特性に応じて、グループトップリスクへの対応を行っています。

加えて、当社の内部監査所管部署においてグループトップリスクへの対応状況の業務監査を円滑に実施することができるよう、当社のリスクマネジメント所管部署は当社の内部監査所管部署とも適時に情報共有を行い、連携をしています。

For a detailed explanation (especially on SBUs), please refer to ["Risk Factors" in the Annual Report FY2022 translated from "Yukashouken Houkokusho"](#).

Our High-Priority Risks 当社グループのトップリスク

Among various risks that may affect the Company's financial condition, operations and cash flows, the company identifies risks associated with data security and data privacy as "high-priority risk", which the Directors of the Board and Senior Vice Presidents perceive to be of particular importance and require countermeasures.

For a detailed explanation on our high-priority risks and other risks that may affect the Company, please refer to ["Risks associated with Data Security and Data Privacy" in the Annual Report FY2022 translated from "Yukashouken Houkokusho"](#).

本リスクについての詳細(特にSBUに関する情報)は、[2023年6月開示の有価証券報告書「事業等のリスク」](#)をご参照ください。

当社はグループの財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況に影響を及ぼす可能性のあるリスクのうち、データセキュリティ・データプライバシーに関連するリスクを、取締役及び執行役員が特に注力して対応が必要であると認識するグループの「トップリスク」として位置付けています。

トップリスク及びその他の重要なリスクの詳細は、[2023年6月開示の有価証券報告書「データセキュリティ・データプライバシーに関連するリスク」](#)をご参照ください。

Tax 税

Tax Governance 税務ガバナンス

The Company sets the Tax Policy. This Policy is approved by the Board of Directors of Recruit Holdings, and supervised by the Audit & Supervisory Board of its implementation. We also have an internal set of fundamental tax principles called the “Recruit Group Tax Policy,” approved by the Board of Directors. The Company’s governance structure — the purpose and structure of the Board of Directors and the Audit & Supervisory Board, the roles and responsibilities of those involved, and guidance on how the work will be undertaken and reported — are described below.

Governance Structure

Ultimate responsibility for management of all tax matters for each company of Recruit Group rests with the Director, Executive Vice President and COO who is in charge of the Finance Division. Day-to-day responsibilities are delegated by the Director of the Board to the Senior Vice President responsible for Finance, Accounting and Tax. A team of qualified experienced tax professionals support the Senior Vice President to meet our tax obligations. The Senior Vice President and Head of Recruit Holdings Tax Department is responsible for managing the overall tax operation of Recruit Holdings and cross-SBU.

当社は税務方針を定めています。本税務方針の制定・改廃は、当社の取締役会により承認され、監査役会によって監督されています。加えて、当社グループの税務に関する基本的事項を定める社内規程である「リクルートグループ税務規程」は、取締役会の決議により制定しています。当社は、税務方針を実行する上での取締役会および監査役会の役割と構成、関係者の役割と責任、及び実行の仕方や報告方法について、以下の通り定めています。

ガバナンス体制

取締役会・監査役会の管理の下、税務に関する最終責任者は取締役 兼 常務執行役員 兼 COO (ファイナンス本部担当)と定めるとともに、執行役員(財務・経理・税務担当)と専門知識を有する社員が日々の業務を遂行することで、税務方針を適切に運用する体制を担保しています。また、リクルートグループ各社の税務を統括する税務責任者は当社の税務担当執行役員とし、この税務責任者は、当社単体の税務関連事項並びに複数のSBUに関連する税務関連事項に対する責任を負っています。

Tax Policy 税務方針

Basic Tax Policy 基本方針

Each company of Recruit Group shall, as a fundamental principle, conduct their business activities in compliance with and follow the spirit of the tax laws in all operating countries, and shall strive to maximize shareholder value through minimizing tax risks as well as optimizing tax costs.

1. Minimization of Tax Risks

Each company of Recruit Group, in compliance with the tax laws in all operating countries, international taxation rules such as transfer pricing taxation rules, and OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) taxation guidelines, shall establish an internal infrastructure system in order to identify tax risks in an appropriate and timely manner. Through conducting necessary and sufficient analysis, each company of Recruit Group seeks to improve and maintain the quality of its tax compliance so as to minimize tax risks.

2. Optimization of Tax Costs

Each company of Recruit Group shall seek to optimize tax costs through measures such as the application of the benefits of preferred tax regimes, the avoidance of double taxation, and the adoption of tax consolidation which are permitted under the tax law in all operating countries. Each company of Recruit Group highly values legal compliance and business rationality. Consequently, the use of artificial, tax-avoidance structures that are devoid of substance or business purpose shall under no circumstances be contemplated.

3. Tax Filing and Tax Payment

Each company of Recruit Group shall appropriately retain the necessary books and evidence, duly file its tax returns, and pay taxes to the competent tax authorities according to the tax laws in all operating countries.

当社グループ各社は、その事業展開先の各国における法令趣旨を踏まえて、税法を遵守し、事業活動を行うことを基本原則として、税リスクの極小化と税コストの最適化に取り組むことで、株主価値の最大化に努めます。

1. 税リスクの極小化

当社グループ各社は、事業展開先の各国の税法、及び移転価格税制などの国際的な税法、並びにOECD(経済協力開発機構)が公表している租税に関するガイドラインに準拠して、税リスクを適時・適切に認識できる体制を整備し、十分な検討を行うことによって、国内外における税務コンプライアンス品質を維持・向上し、税リスクの極小化に努めます。

2. 税コストの最適化

当社グループ各社は、事業展開先の各国の税法により許容される恩典措置の適用、二重課税の排除、連結納税の選択などの手法により、税コストの最適化に努めます。また、税コストの最適化においては、法令の遵守と事業合理性を重視し、事業目的・実態を伴わない人為的な租税回避行為を一切企図しません。

3. 税務申告書の提出及び納税

当社グループ各社は、事業展開先の各国における税法に定めるところに従い、適切に会計帳簿、及び証憑書類を保存した上で、税務申告書を作成し、税法の認める期限内に提出、並びに納税します。

4. Relationship with Tax Authorities

Each company of Recruit Group shall keep the state of its tax compliance transparent and accountable, adequately provide information upon request from the relevant tax authorities, and endeavor to maintain a healthy and positive relationship with said authorities.

4. 税務当局との関係

当社グループ各社は、税務コンプライアンスの状況を、透明性を持って説明可能な状態とし、事業展開先の各国の税務当局の求めに応じて、適切な情報提供を行うとともに、健全かつ正常な関係を構築するように努めます。

Appendix

Charitable Activities チャリティー活動

Donations, Volunteering and Other Contributions 寄付・ボランティア活動による貢献

Gallery: Japan ギャラリー：日本

| Item データ項目 | Unit 単位 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 |
|--|--------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Number of participating artists in year-end charity exhibition 年末チャリティー展への参加アーティスト数 | Person 人 | 160 | 144 | 188 |
| Year-end charity event donations 年末チャリティー展寄付金額 | Million Yen 百万円 | Approx. 0.30 約 0.30 | Approx. 0.50 約 0.50 | Approx. 3.19 約 3.19 |

For more details on the galleries we operate, please refer to [our website](#).

当社が運営するギャラリーに関する詳細は、[こちら](#)をご覧ください。

The Ezo Memorial Recruit Foundation 公益財団法人江副記念リクルート財団

| Item データ項目 | Unit 単位 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 |
|------------------------------|--------------|------------------|------------------|------------------|
| Scholarship students 奨学生数 | Person 人 | 71 | 76 | 79 |
| Grants 助成件数 | Number 件数 | 17 | 8 | 0 |

For more details on the Ezo Memorial Recruit Foundation, please refer to [their website](#).

公益財団法人江副記念リクルート財団に関する詳細は、[こちら](#)をご覧ください。

Charity Donation: Japan チャリティー寄付：日本

| Item データ項目 | Unit 単位 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 |
|---------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|
| Number of donations 件数 | Number 件数 | 17 | 16 | 16 |
| Total amount 総額 | Million Yen 百万円 | 612 | 539 | 330 |

Political Contributions: Japan 政治献金 : 日本

| Item データ項目 | Unit 単位 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 |
|-------------------------------|--------------|------------------|------------------|------------------|
| Number of contributions 件数 | Number 件数 | 0 | 0 | 0 |
| Total amount 総額 | Yen 円 | 0 | 0 | 0 |

Matching Gift Program: Japan マッチングギフト : 日本

| Item データ項目 | Unit 単位 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 |
|-------------------------|--------------------|------------------|------------------|------------------|
| Number of users 利用者数 | Person 人 | 76 | 44 | 119 |
| Total amount 総額 | Million Yen 百万円 | 4.59 | 2.07 | 1.90 |

Support for Job-seekers 就業支援活動

Employment Support Program in Japan “WORK FIT” 日本における就職応援プログラム「WORKFIT」

| Item データ項目 | Unit 単位 | FY2020 2020年度 | FY2021 2021年度 | FY2022 2022年度 |
|--------------------------------|-------------|------------------|------------------|------------------|
| Program attendees プログラム受講者数 | Person 人 | 1,161 | 1,979 | 1249 |




ESG Indexes and Recognitions ESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価

ESG Indexes and Recognitions of Recruit Holdings リクルートホールディングスのESGインデックスへの組み入れ状況、外部評価

Recruit Holdings is incorporated into the following ESG Related indexes and obtained recognitions. The contents below are based on the latest information available to the Company as of January 2024.

当社の主なESGインデックスへの組み入れ状況・外部評価は以下のとおりです。以下は2024年1月時点で当社が確認できる最新情報を元に記載した内容です。

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>MSCI Japan ESG Select Leaders Index^{*1} MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数^{*1}</p> <p>MSCI Japan Empowering Women Index^{*1} MSCI日本株女性活躍指数(WIN)^{*1}</p> | <p>2023 CONSTITUENT MSCI JAPAN ESG SELECT LEADERS INDEX</p> <p>2023 CONSTITUENT MSCI JAPAN EMPOWERING WOMEN INDEX (WIN)</p> | <p>FTSE4Good Index Series^{*2}</p> <p>FTSE Blossom Japan Index^{*2}</p> <p>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index^{*2}</p> |  <p>FTSE4Good</p>  <p>FTSE Blossom Japan</p>  <p>FTSE Blossom Japan Sector Relative Index</p> |
|---|---|--|--|

| | | | |
|--|--|---|---|
| Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index | <p>Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA</p> | Sustainalytics ESG Regional Top Rated Company in 2024 |  |
| S&P/JPX Carbon Efficient Index S&P/JPX カーボンエフィシエント指数 |  | <p>CDP Climate Change A-: Leadership-level CDP 気候変動 A -: リーダーシップレベル</p> <p>Supplier Engagement Leader A: Leadership-level on SER サプライヤーエンゲージメントリーダー (SER A: リーダーシップレベル)</p> |  |
| Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index(GenDi J) |  | <p>Excellent Integrated Reports selected by GPIF asset managers GPIFの運用機関が選ぶ優れた統合報告書</p> | <p>Please refer here for our Recruit Group Profile Inside Out 2022. Recruit Group Profile Inside Out 2022はこちらからご覧下さい。</p> |

*1 THE INCLUSION OF Recruit Holdings Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Recruit Holdings Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

*1 MSCI指数について当社のMSCI指数への組み入れ及び本ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマーク又は指数名称の使用は、MSCI又はその関連会社による当社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名称及びロゴはMSCI又はその関係会社の商標又はサービスマークです。

*2 FTSE Russell confirms that Recruit Holdings Co., Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series,

*2 FTSE Blossom Japan Index and FTSE Blossom Japan Sector Relative Index. *2 FTSE Russell(FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社リクルートホールディングスが第三者調査の結果、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Index及びFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。

Guideline Comparison Tables (GRI, SASB) ガイドライン対照表 (GRI, SASB)

Global Reporting Initiative (GRI) Standards グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)スタンダード

Recruit Holdings releases non-financial information with reference to GRI Standards, as outlined in this table of disclosures by GRI items.

リクルートグループは、GRIスタンダードを参照し、非財務情報の開示を行っています。以下に、当社の開示媒体をGRIスタンダードの各項目別に示しています。

Global Reporting Initiative (GRI) Comparison table 参照表

| GRI Standard Content Index GRIスタンダード 対照表 | | Description (Websites and Reports) 記載箇所 (ウェブサイト、レポート) |
|---|--|--|
| 102 | Corporate Info 組織の名称 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Profile / 企業情報 • Main Group Companies / 主なグループ会社 |
| | Activities, brands, products and services 活動、ブランド、製品、サービス | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Profile / 企業情報 • Annual Report / 有価証券報告書 |
| | Location of headquarters 本社の所在地 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Profile / 企業情報 |
| | Location of operations 事業所の所在地 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Profile / 企業情報 • Main Group Companies / 主なグループ会社 |
| | Ownership and legal form 所有形態及び法人格 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Profile / 企業情報 • Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス • Main Group Companies / 主なグループ会社 |
| | Markets served 参入市場 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Profile / 企業情報 |
| | Scale of the Organization 組織の規模 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Profile / 企業情報 • Annual Report / 有価証券報告書 • Financials and Other Documents / 決算・各種レポート |

| | | | |
|------------------------------|---|---|--|
| 102 | General Disclosures 一般開示事項 | Information on employees and other workers 従業員及びその他の労働者に関する情報 | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 • ESG Data Book |
| | | Supply chain サプライチェーン | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| | | Significant changes to the organization and its supply chain 組織及びそのサプライチェーンに関する重大な変化 | <ul style="list-style-type: none"> • Financials and Other Documents / 決算・各種レポート |
| | | Precautionary principle or approach 予防原則又は予防的アプローチ | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス • Risk Management / リスクマネジメント |
| | | External Initiatives 外部イニシアティブ | <ul style="list-style-type: none"> • Environmental / 環境 • Human Rights Policy / 人権方針 |
| | | Membership of associations 団体の会員資格 | <ul style="list-style-type: none"> • World Economic Forum • HeForShe Alliance Corporate Championship • Keidanren (no English Translated web page) / 経団連 • Staffing Industry Analysis (SIA) • BSR • Japan Climate Initiative (JCI) / 気候変動イニシアティブ • Business Alliance to Scale Climate Solutions (BASCS) • Green Software Foundation |
| | | Statement from senior decision-maker 上級意思決定者の声明 | <ul style="list-style-type: none"> • Message from the CEO / CEOメッセージ • Recruit Group Profile 2022 (English / 日本語) |
| | | Key impacts, risks, and opportunities 重要なインパクト、リスク、機会 | <ul style="list-style-type: none"> • Material Foundation for Corporate Activities / 企業活動の重要な基盤 • Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Values, principles, standards, and norms of behavior 価値観、理念、行動基準・規範 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Ethics and Compliance / 企業倫理・コンプライアンス |
| | | Mechanisms for advice and concerns about ethics 倫理に関する助言及び懸念のための制度 | <ul style="list-style-type: none"> • Internal Controls / 内部統制 |
| | | Governance structure ガバナンス構造 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス |
| Delegating Authority 権限移譲 | <ul style="list-style-type: none"> • Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス | | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| 102 | General Disclosures 一般開示事項 | Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | <ul style="list-style-type: none"> ● Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス ● Sustainability Management / サステナビリティ マネジメント |
| | | Consulting stakeholders on economic, environmental and social topics 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | <ul style="list-style-type: none"> ● Sustainability Management / サステナビリティ マネジメント ● Sustainability Committee / サステナビリティ委員会 |
| | | Composition of the highest governance body and its committees 最高ガバナンス機関及びその委員会の構成 | <ul style="list-style-type: none"> ● Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス ● Leadership / 役員紹介 |
| | | Chair of the highest governance body 最高ガバナンス機関の議長 | <ul style="list-style-type: none"> ● Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス ● Leadership / 役員紹介 |
| | | Nominating and selecting the highest governance body 最高ガバナンス機関の指名と選出 | <ul style="list-style-type: none"> ● Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス ● Corporate Governance Report / コーポレート・ガバナンス報告書 |
| | | Conflicts of interest 利益相反 | <ul style="list-style-type: none"> ● Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス |
| | | Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | <ul style="list-style-type: none"> ● Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス |
| | | Collective knowledge of highest governance body 最高ガバナンス機関の集合的知見 | <ul style="list-style-type: none"> ● Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス |
| | | Evaluating the highest governance body's performance 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | <ul style="list-style-type: none"> ● Corporate Governance / コーポレート・ガバナンス |
| | | Identifying and managing economic, environmental and social impacts 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> ● Sustainability Management / サステナビリティ マネジメント ● Sustainability Committee / サステナビリティ委員会 |
| Effectiveness of risk management process リスクマネジメント・プロセスの有効性 | <ul style="list-style-type: none"> ● Risk Management / リスクマネジメント | | |
| Review of economic, environmental, and social topics | <ul style="list-style-type: none"> ● Sustainability Management / サステナビリティ マネジメント | | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| 102 | General Disclosures 一般開示事項 | 経済、環境、社会項目のレビュー | <ul style="list-style-type: none"> ● Sustainability Committee / サステナビリティ委員会 |
| | | Highest governance body's role in sustainability reporting サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | <ul style="list-style-type: none"> ● Sustainability Management / サステナビリティ マネジメント ● Sustainability Committee / サステナビリティ委員会 |
| | | Communicating critical concerns 重大な懸念事項の伝達 | <ul style="list-style-type: none"> ● Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Nature and total number of critical concerns 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | <ul style="list-style-type: none"> ● Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Remuneration policies 報酬方針 | <ul style="list-style-type: none"> ● Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Process for determining remuneration 報酬の決定プロセス | <ul style="list-style-type: none"> ● Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Stakeholders' involvement in remuneration 報酬に関するステークホルダーの関与 | <ul style="list-style-type: none"> ● Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Annual total compensation ratio 年間報酬総額の比率 | <ul style="list-style-type: none"> ● Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Percentage increase in annual total compensation ratio 年間報酬総額比率の増加率 | Not disclosed / 非開示 |
| | | List of stakeholder groups ステークホルダー・グループのリスト | <ul style="list-style-type: none"> ● Sustainability Management / サステナビリティ マネジメント |
| | | Collective bargaining agreements 団体交渉協定 | <ul style="list-style-type: none"> ● Human Rights Policy / 人権方針 |
| | | Identifying and selecting stakeholders ステークホルダーの特定及び選定 | <ul style="list-style-type: none"> ● Sustainability Management / サステナビリティ マネジメント |
| | | Approach to stakeholder engagement ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | <ul style="list-style-type: none"> ● Sustainability Management / サステナビリティ マネジメント |
| Key topics and concerns raised 提起された重要な項目及び懸念 | <ul style="list-style-type: none"> ● Annual Report / 有価証券報告書 | | |

| | | | |
|----------------------------|---------------------------------|--|--|
| 102 | General Disclosures 一般開示事項 | Entities included in the consolidated financial statements 連結財務諸表の対象になっている事業体 | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 • Main Group Companies / 主なグループ会社 |
| | | Defining report content and topic boundaries 報告書の内容及び項目の該当範囲の確定 | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| | | List of material topics マテリアルな項目のリスト | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 • Material Foundation for Corporate Activities / 企業活動の重要な基盤 |
| | | Restatements of information 情報の再記述 | N/A / 該当なし |
| | | Changes in Reporting 報告における変更 | N/A / 該当なし |
| | | Reporting period 報告期間 | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 • Investor Relations Policy / IRポリシー |
| | | Date of most recent report 前回発行した報告書の日付 | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Reporting cycle 報告サイクル | <ul style="list-style-type: none"> • Investor Relations (EN) / Investor Relations (日) • Investor Relations Policy / IRポリシー |
| | | Contact point for questions regarding the report 報告書に関する質問の窓口 | <ul style="list-style-type: none"> • Contact Us / お問い合わせ • Investor Relations Policy / IRポリシー |
| | | Claims of reporting in accordance with the GRI Standards GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| | | GRI content index GRI内容索引 | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| External assurance 外部保証 | N/A / 該当なし | | |
| 103 | マネジメント手法 Management Approach | Explanation of the material topic and its boundary マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 • Material Foundation for Corporate Activities / 企業活動の重要な基盤 |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | | The management approach and its components マネジメント手法とその要素 | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 |
| | | Evaluation of the management approach マネジメント手法の評価 | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 |
| 201 | Economic performance 経済パフォーマンス | | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 |
| 202 | Market presence 地域経済でのプレゼンス | | Not disclosed / 非開示 |
| 203 | Indirect economic impacts 間接的な経済インパクト | | <ul style="list-style-type: none"> • Sustainability/ サステナビリティ |
| 204 | Procurement practices 調達慣行 | | Not disclosed / 非開示 |
| 205 | Anti-corruption 腐敗防止 | | <ul style="list-style-type: none"> • Recruit Group Code of Ethics / リクルートグループ倫理綱領 • Corporate Ethics and Compliance / 企業倫理・コンプライアンス • ESG Data Book |
| 206 | Anti-competitive behavior 反競争的行為 | | Not disclosed / 非開示 |
| 207 | Tax 税金 | | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| 301 | Materials 原材料 | | N/A / 該当なし |
| 302 | Energy エネルギー | | <ul style="list-style-type: none"> • Climate Action / 気候変動への取り組み • ESG Data Book |
| 303 | Water and effluents 水と排水 | | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| 304 | Biodiversity 生物多様性 | | <ul style="list-style-type: none"> • Biodiversity / 生物多様性 • ESG Data Book |
| 305 | Emissions 大気への排出 | | <ul style="list-style-type: none"> • Climate Action / 気候変動への取り組み • ESG Data Book |

| | | |
|-----|--|--|
| 306 | Waste 廃棄物 | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| 308 | Supplier environmental assessment サプライヤーの環境面のアセスメント | Not disclosed / 非開示 |
| 401 | Employment 雇用 | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| 402 | Labor/management relations 労使関係 | Not disclosed / 非開示 |
| 403 | Occupational health and safety 労働安全衛生 | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| 404 | Training and education 研修と教育 | <ul style="list-style-type: none"> • How We Foster Our Talent / リクルートグループの人材マネジメント • ESG Data Book |
| 405 | Diversity and equal opportunity ダイバーシティと機会均等 | <ul style="list-style-type: none"> • Diversity, Equity and Inclusion (DEI) / ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)の推進 • ESG Data Book |
| 406 | Non-discrimination 非差別 | <ul style="list-style-type: none"> • Recruit Group Code of Ethics / リクルートグループ倫理綱領 • Human Rights Policy / 人権方針 • Diversity, Equity and Inclusion (DEI) / ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)の推進 |
| 407 | Freedom of association and collective bargaining 結社の自由と団体交渉 | <ul style="list-style-type: none"> • Human Rights Policy / 人権方針 |
| 408 | Child labour 児童労働 | <ul style="list-style-type: none"> • Human Rights Policy / 人権方針 |
| 409 | Forced or compulsory labor 強制労働 | <ul style="list-style-type: none"> • Human Rights Policy / 人権方針 |
| 410 | Security practices 保安慣行 | Not disclosed / 非開示 |
| 411 | Rights of indigenous peoples 先住民族の権利 | <ul style="list-style-type: none"> • Human Rights Policy / 人権方針 |
| 413 | Local communities 地域コミュニティ | <ul style="list-style-type: none"> • Sustainability/ サステナビリティ |

| | | |
|-----|---|---|
| 414 | Supplier social assessment サプライヤーの社会面のアセスメント | Not disclosed / 非開示 |
| 415 | Public policy 公共政策 | <ul style="list-style-type: none"> • Recruit Group Code of Ethics / リクルートグループ倫理綱領 • ESG Data Book |
| 416 | Customer health and safety 顧客の安全衛生 | Not disclosed / 非開示 |
| 417 | Marketing and labeling マーケティングとラベリング | Not disclosed / 非開示 |
| 418 | Customer privacy 顧客プライバシー | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) サステナビリティ会計基準審議会(SASB)

Recruit Group refers to the Professional & Commercial Services standards set forth by the Sustainability Accounting Standards Board (SASB) upon the identification of our Material Foundation.

リクルートグループは、企業活動の重要な基盤の特定にあたり、米国サステナビリティ会計基準審議会(SASB)の業界の業務スタンダード (Professional & Commercial Services)を参照しています。

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Comparison Table 参照表

Table 1. Sustainability disclosure topics and metrics / サステナビリティ開示トピック及び開示指標

| Topic 項目 | Accounting metric 指標 | SASB Code SASBコード | Description (Websites and Reports) 記載箇所(ウェブサイト、レポート) |
|----------------------------|---|----------------------|---|
| Data Security データセキュリティ | Description of approach to identifying and addressing data security risks データセキュリティリスクを特定して対処する方法の説明 | SV-PS-230a.1 | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |

| | | | |
|--|---|--------------|---|
| Data Security データセキュリティ | Description of policies and practices relating to collection, usage, and retention of customer information 顧客情報の収集、使用、保持に関する方針と慣行の説明 | SV-PS-230a.2 | <ul style="list-style-type: none"> • Privacy Policy / プライバシーポリシー • ESG Data Book |
| | (1) Number of data security breaches, (2) percentage involving customers' confidential business information (CBI) or personally identifiable information (PII), (3) number of customers affected (1)データ漏えいの件数、(2)営業秘密情報(CBI)又は個人を特定できる情報(PII)に関わる割合、(3)影響を受けた顧客数 | SV-PS-230a.3 | Not disclosed / 非開示 |
| Workforce Diversity & Engagement 労働力のダイバーシティとインクルージョン | Percentage of gender and racial/ethnic group representation for: (1) executives management and (2) all others employees (1)経営幹部及び(2)その他の全従業員の性別及び人種/民族グループの割合 | SV-PS-330a.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Sustainability - Governance / サステナビリティ - ガバナンス • ESG Data Book |
| | (1) Voluntary and (2) involuntary turnover rate for employees 従業員の離職率：(1)自発的及び(2)非自発的 | SV-PS-330a.2 | <ul style="list-style-type: none"> • ESG Data Book |
| | Employee engagement as a percentage 従業員エンゲージメントの割合 | SV-PS-330a.3 | Not disclosed / 非開示 |
| Professional Integrity 専門家としてのインテグリティ | Description of approach to ensuring professional integrity 専門家としてのインテグリティを確保するためのアプローチの説明 | SV-PS-510a.1 | <ul style="list-style-type: none"> • Recruit Group Code of Ethics / リクルートグループ倫理綱領 |
| | Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with professional integrity 専門家としてのインテグリティに関する法的手続の結果としての金銭的損失の総額 | SV-PS-510a.2 | Not disclosed / 非開示 |

Table 2. Activity Metric / 活動指標

| Activity metric 指標 | SASB Code SASBコード | Description (Websites and Reports) 記載箇所(ウェブサイト、レポート) |
|---|----------------------|--|
| Number of employees by: (1) full-time and part-time, (2) temporary, and (3) contract 従業員数：(1)正社員とパートタイム従業員、(2)臨時雇用職員、(3)契約社員 | SV-PS-000.A | <ul style="list-style-type: none"> • Annual Report / 有価証券報告書 • ESG Data Book |
| Employee hours worked, percentage billable 従業員の労働時間、請求可能の割合 | SV-PS-000.B | Not disclosed / 非開示 |

Notes on the Contents 本報告書の記載事項に関する注意事項

Forward-Looking Statements

This document contains forward-looking statements, which reflect the Company's assumptions, estimates and outlook for the future based on the Company's plans and expectations as of June 2023 unless the context otherwise indicates. There can be no assurance that the relevant forward-looking statements will be achieved. Please note that significant differences between such forward-looking statements and actual results may arise due to various factors, including changes in economic conditions, changes in individual users' preferences and business clients' needs, competition, changes in the legal and regulatory environment, fluctuations in foreign exchange rates, and other factors. Accordingly, readers are cautioned against placing undue reliance on any such forward-looking statements. The Company has no obligation to update or revise any information contained in this document based on any subsequent developments except as required by applicable law or stock exchange rules and regulations.

Third-Party Information

This document includes information derived from or based on third-party sources, including information about the markets in which we operate. These statements are based on statistics and other information from third-party sources as cited herein, and the Company has not independently verified and cannot assure the accuracy or completeness of any information derived from or based on third-party sources.

将来見通しに関する注意事項

本報告書には、将来の見通しに関する記述が含まれています。将来の見通しに関する記述には、別段の記載がない限り、2023年6月現在における当社が入手可能な情報並びに当社の計画及び見込みに基づいた当社の想定、将来の見通し及び推測が含まれますが、これらが達成される保証はありません。経済状況の変化、個人ユーザーの嗜好及び企業クライアントのニーズの変化、他社との競争、法規制の変化環境、為替レートの変動その他の様々な要因により、将来の予測・見通しに関する記述は実際の業績と大幅に異なる場合があります。従って、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お願いします。当社は、適用ある法令又は証券取引所の規則により要求される場合を除き、本報告書に含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新又は改訂する義務を負うものではありません。

外部資料に関する注意事項

本報告書には、当社が事業を行っている市場に関する情報を含む、外部の情報源に由来し又はそれに基づく情報が記述されています。これらの記述は、本報告書に引用されている外部の情報源から得られた統計その他の情報に基づいており、それらの情報については当社は独自に検証を行っておらず、その正確性又は完全性を保証することはできません。