

2015年5月11日

株式会社リクルートホールディングス

リクルートグループ、執行役員相当の女性比率が13.2%に上昇

～「2015年4月までに10%以上」とする任用目標を達成～

株式会社リクルートホールディングス（本社：東京都千代田区、代表取締役社長 兼 CEO：峰岸真澄）は、「リクルートグループ国内主要企業※1において、経営の意思決定に関与（執行役員あるいは同等の権限を保有）している女性の比率を『2015年4月までに10%以上』とする」任用目標を掲げ、女性の活躍推進に取り組んできました。この度、最新の任用状況をまとめた結果、2015年4月の実績は13.2%となり目標を達成いたしました。

※1：リクルートホールディングス、リクルートキャリア、リクルートジョブズ、リクルートマーケティングパートナーズ、リクルートライフスタイル、リクルート住まいカンパニー、スタッフサービスグループ、リクルートスタッフィング、リクルートコミュニケーションズ、リクルートテクノロジーズ、リクルートアドミニストレーションの計11社

■グループ全体の女性管理職比率は21.7%に上昇

リクルートグループは、2012年9月、「リクルートグループの主要企業において、経営の意思決定に関与（執行役員あるいは同等の権限を保有）している女性の比率を『2015年4月までに10%以上』とする」任用目標を設定し、宣言しました。女性社員の役職志向を高め、経営者としての意識を醸成する「女性リーダー研修」や、キャリアとライフイベントの両立に不安を抱えがちな28歳の女性社員に向けたキャリアイベントなど、グループを横断した施策を継続して実施しています。また、各社における自律的な取り組みも推進してきた結果、2015年4月の執行役員相当の女性比率は13.2%となり、目標を達成いたしました。

さらに、2013年4月では17.5%だった女性管理職比率は、2015年4月現在21.7%にまで上昇し、女性の登用が急速に進みました。

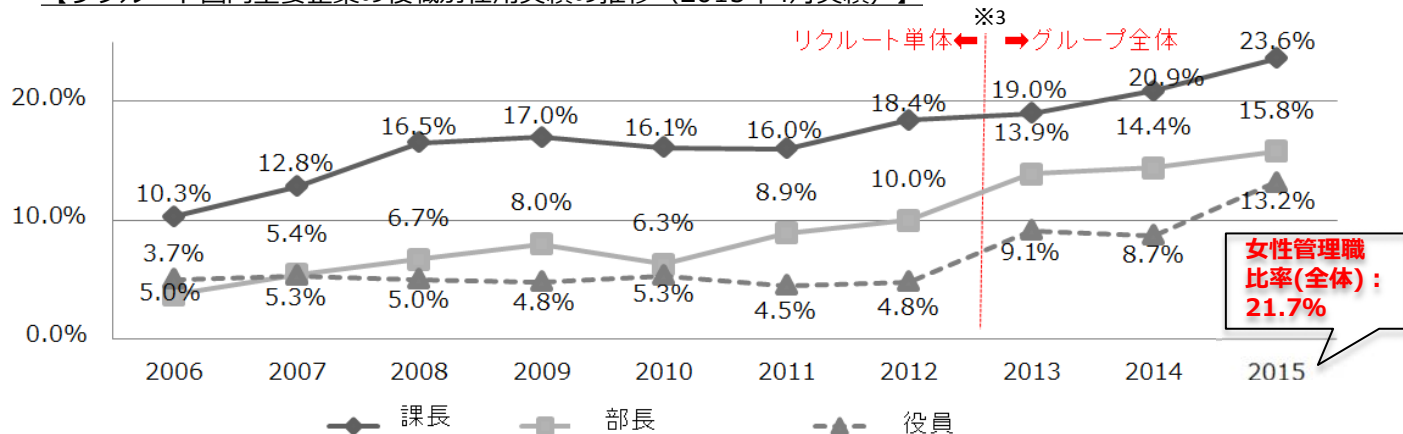
今後も、女性の活躍推進に重点をおいたダイバーシティへの取り組みを進め、「リクルートグループの国内主要企業において、女性課長職比率を『2018年4月までに30%以上』とする」次なる中期目標の達成に向け、グループ全体で各種施策を実施していきます。

【リクルート国内主要企業の執行役員相当の女性比率（2015年4月実績）】

2012年 10月	2013年 4月	2014年 4月	2015年 4月
5名 5.3%	9名 9.1%	10名 8.7%※2	17名 13.2%

※2：IT化に対応した戦略推進のための組織変更等により関連ポストが増えたため、比率は低下しているが、対象となる女性人数は増加

【リクルート国内主要企業の役職別任用実績の推移（2015年4月実績）】



※3：2012年度までは株式会社リクルート単体、分社化後の2013年度以降は国内主要企業を合計した各年度4月1日時点の実績値。

【本件に関するお問い合わせ先】
<https://www.recruit.jp/support/form/>

<参考>

■ リクルートグループのダイバーシティの取り組み

リクルートグループでは、経営理念である「個の尊重」の実現に向けて、性差なく従業員ひとりひとりが能力を余すことなく発揮できることが重要であると考え、2006年より女性の活躍推進を目的としたダイバーシティに取り組んでいます。当初は長時間労働の改善に取り組み、2007年からは事業場内保育所を設置するなどした“両立支援”をテーマとし、制約がある女性社員も安定的に働ける環境整備を進めてきました。その結果、分社化前の株式会社リクルート単体の女性社員に占めるワーキングマザー比率は23.2%まで上昇しました。

2010年からは、管理職等、経営の意思決定層に女性を任用する“活躍支援”を重点テーマとして活動しており、2012年10月の分社化後、リクルートホールディングスがグループ全体を統括したプログラムを企画・実施するほか、グループ各社においても自律的な取り組みを行っています。

長時間労働 に対する取り組み	<ul style="list-style-type: none">・ 長時間労働風土改善（レバレッジワークチャレンジ）
ワーキングマザー 両立支援	<ul style="list-style-type: none">・ 両立支援施策 事業場内部保育所「And`s」開設/ベビーシッター法人契約/在宅勤務制度/ ワーキングマザー向け社内公募チャレンジポスト制度/ 復帰者向けマニュアル作成・ 女性のキャリア形成支援施策 ロールモデルブック/ロールモデルCAFÉ/復帰者CAFÉ
女性経営者候補育成 キャリア形成支援 ワーキングマザー 成長支援	<ul style="list-style-type: none">・ 女性次世代経営人材の育成・ 28歳女性社員のキャリア面談・ 海外エグゼクティブとのネットワーキング・ 在宅勤務の拡充 <p><以後、リクルートホールディングス体制へ移行></p> <ul style="list-style-type: none">・ ダイバーシティ推進に関するアンケート・ キャリアカフェ28・ 中核会社それぞれの取り組み開始

【リクルートホールディングスが実施するグループ横断プログラム】

(1) 女性リーダー研修 (Women's Leadership Program)

経営幹部候補の女性社員を対象に、「自分が成し遂げたいこと」を言語化することで経営者としての意識を醸成することを目的とした研修。約半年間かけて、自らのビジョンを具体化し、研修最終日に経営層に事業化案のプレゼンテーションを行います。2013年度は約20名、2014年度は約30名の女性社員が参加しました。



(2) 若手女性向けイベント「キャリアカフェ28」

キャリアとライフイベントの両立に不安を抱えがちな28歳女性を対象に、先輩社員や専門家との交流、面談などを通じて、自らの強みや今後のキャリアを考える社内イベント。先輩女性社員との1時間半の面談やワーキングマザー管理職とのセッションを終えた参加者からは「将来のキャリアに対する不安が相談できた」「ロールモデルと出会えた」といった声が寄せられ、自身のキャリアを前向きに考えるきっかけとなっています。今年も、管理職の意識改革も同時に行っていく必要があるとの考えから、毎年行うプログラムに加えて対象社員の上司に向けたプログラムも新たに実施する予定です。



リクルートホールディングスではこれからも、働く、学ぶ、住む、結婚、育児、旅、車、趣味や暮らし情報など、さまざまな場面でユーザーが新しい発見・機会創出できるサービスを提供し、ひとりひとりにあった「まだ、ここにはない、出会い。」を届けることを目指していきます。