

2024年8月30日

## リクルート、多様な人材の活躍推進を目指し 社内管理職向け研修「Career Cafe for BOSS 実践編」を開始 無意識バイアスを自覚し、多様性を生かす人材マネジメントの実践に向けた行動計画を策定

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘、以下リクルート）は、当社の管理職を対象とした研修「Career Cafe for BOSS 実践編」を始めます。管理職が無意識バイアスを自覚し、多様性を生かす人材マネジメントの実践に向けた行動計画を策定します。本研修を通じて、女性をはじめとする多様な人材の活躍を推進する人材マネジメントの実践を支援します。

### 背景

リクルートは1960年の創業以来、「個の尊重」を重要な価値観と位置づけ、一人ひとりの違いを価値創造の起点としてきました。リクルートにとってDEI(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン)は人的資本経営の基盤であり、「個の尊重」を体現することそのものです。2006年度には専任組織を発足し、多様な人材がその能力を最大限に発揮できるよう、「働きがい」「働きやすさ」の両輪でDEIを推進してきました。また、2021年度には「2030年度までに、リクルートグループの合計で、上級管理職・管理職・従業員それぞれの女性比率を約50%にすることを目指す」というサステナビリティコミットメントを公表し、ジェンダー平等をはじめとするDEIの進化に向けて歩を進めています。

### 目的

その一環として、当社で働く一人ひとりが、その能力を最大限に発揮できるよう、管理職の人材マネジメント力を向上する支援を行っています。このうち、管理職がDEI推進の意義や多様な人材マネジメントのポイントを学ぶ研修「Career Cafe for BOSS」(2015年開始)は、2024年度までに課長・部長相当職のほぼ全員(約1,800人)が受講を完了する予定であり、次のチャレンジは、日々の人材マネジメントにおける実践です。

エンゲージメントサーベイをはじめとしてさまざまな分析を行う中で、「働きがい」向上には、「仕事を通じた機会を活用し、力を最大限に発揮できている」と実感していることが重要であると特定しました。そのためには、上司である管理職が、これまでの成功体験や、画一的な思考だけに基づくのではなく、多様な観点で一人ひとりの個性や価値観を理解することが重要であることも分かりました。

その土台を作るために、「Career Cafe for BOSS 実践編」では、管理職が持つバイアスを自覚・内省するとともに、新たな観点を学びます。さらに、多様な人材を生かすマネジメントの実践に向けた行動計画策定を通じて、人材マネジメントのアップデートを後押しします。

第1回は、2024年8月30日(金)に、約50人の管理職を対象に開催し、今後は、部長・課長相当職(約1,800人)に対象者を拡大する予定です。

既存の「Career Cafe for BOSS」(2015年度開始)、女性従業員のキャリア形成支援を目的とした「Career Cafe 28」(2012年度開始)、「Career Cafe Next Step」(2022年度開始)と合わせ、リクルートグループ全体で目指すジェンダーパリティ\*目標にも寄与する取り組みです。

## 「Career Cafe for BOSS 実践編」第1回実施概要

日時：2024年8月30日(金) 9:00-13:00(予定)

受講者：(株)リクルートの部長・課長相当職を中心に約50人

開催形式：当社本社にて対面での実施

主な内容：

- ・ 無意識バイアス自覚：ケーススタディなどをもとに、バイアスを自覚
- ・ 行動変容の目的を理解する：バイアスが影響した経験を振り返りながら、対処方法を考える
- ・ 行動計画策定：自分のバイアスの背景にある価値観を内省し、自分に合った行動計画を策定

## 「Career Cafe」研修について

NEW

| 名称  | Career Cafe 28              | Career Cafe Next Step           | Career Cafe for BOSS           | Career Cafe for BOSS 実践編        |
|-----|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| 開始年 | 2012年度開始                    | 2022年度開始                        | 2015年度開始                       | 2024年度開始                        |
| 対象者 | 28歳前後の女性従業員                 | 30歳代の女性従業員                      | 部長・課長相当の管理職                    | 部長・課長相当の管理職                     |
| 概要  | キャリアを前倒しで構築する方法を学び、成長意欲を高める | 強みの自覚、不安解消を通じて、成長意欲とキャリア主体性を高める | DEI推進の意義や多様な人材をマネジメントするポイントを学ぶ | 多様な人材のマネジメント実践に向け、バイアス自覚、行動計画策定 |

\*2030年度までに、リクルートグループの上級管理職・管理職・従業員、それぞれの女性比率を約50%にすることを目指します。また、2030年度までに、リクルートホールディングスの取締役および監査役全体の女性比率を約50%にすることを目指します。

- ・ 取締役会構成員は、取締役および監査役の全体を示す。
- ・ 上級管理職は、当社およびマッチング&ソリューション SBU においては執行役員/専門役員、HRテクノロジーSBU と人材派遣 SBU においては主要子会社社長/重要機能トップを示す。管理職・従業員の女性比率は、リクルートホールディングス、全 SBU 統括会社および各 SBU 配下の主要子会社について集計。管理職は、部下を持つ全ての管理職。
- ・ 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日時点までの実績を対象とする。

本件に関する  
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

## リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。

詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>