JAC Recruitment

RECRUITMENT SPECIALISTS AROUND THE GLOBE

INTEGRATED REPORT

JAC Recruitment 2024

株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント

Our Mission

JAC グループ は、世界の各国で企業の発展を担う人材を数多くつなぐ（紹介する）ことで、人と企業と 経済と社会をつなぎ、その成長に貢献し続けます。

私たちがつないだ人材の活躍によって、企業が躍進し、それが世界経済の発展につながる。経済の発展が社会の貢献につながる。
私たちがつないだお一人おひとりも、新しい場所で新しい人とつながり、そこでさらなる個人の成長につながる。
私たちの志をつなぐことで、個人の発展、企業の発展、社会の発展、国の発展、そして世界の、地球の発展に。
それをつなげていくのが私たちJAC グループ であり、私たちの使命＝Missionなのです。

Philosophy & Policy

JAC グループの企業文化であり、継続的な成長と発展の礎となってきたものが、“Philosophy & Policy” です。
私たちは、優秀な人材を必要とする企業に、そして国々に経済の要となる“人”をつなぎます。
そのひとつひとつの行動が、この“Philosophy & Policy”に基いています。
JACの“Philosophy & Policy”は、時代が変わってもJAC グループの企業文化、そしてゆるぎない倫理観として私たちに確実に受け継がれています。

Philosophy　哲学

Freedom & Discipline　自由と規律

Fairness　正当性

Policy　方針

Speed　スピード

Sincerity　誠実

Attitude　態度

JACグループ統合報告書 2024のポイント

1

JACのビジネスモデル

企業と人材の双方を深く理解して人的資本の最適化を実現する

170超の専門チームに分かれたプロフェッショナルなコンサルタント（人的資本）と、JAC Standardとして定める高いサービス品質（知的資本）、高い顧客満足度（社会関係資本）を強みとし、「企業顧客と人材の双方を深く理解して、潜在的なニーズや能力を見つけ出してつなぎ、人的資本の最適化を実現する」というJACグループの特長的なビジネスモデルを、価値創造モデルとして図解しました。
また、この価値創造の結果としてステークホルダーに与えるインパクトと、各ステークホルダーとのエンゲージメントの状況を、一覧に整理しました。

➤ P.20-21 価値創造モデル　➤ P.22-23 JAC Groupのビジネスモデル　➤ P.28-29 ステークホルダー・インパクト

2

優先課題（マテリアリティ）とCSVの取り組み

人材紹介事業を通じて社会課題を解決する

網羅的に洗い出した社会課題を「ステークホルダーにとっての重要性」と「JACグループにとっての重要性」のマトリクスで整理しグルーピングして、①「人材の最適配置」の実現、②「公平な社会」の実現、③「人々の健康」の実現、④「地球の環境保全」の実現、⑤「組織のレジリエンス」の5つを、JACグループが取り組むべき優先課題（マテリアリティ）として選定しました。
各優先課題について、事業を通じた取り組みと社内での取り組みに分けて、具体的な取り組み例を記載するとともに、その進捗を示すKPIを設定し、さらに特集記事にて、事業を通じた社会課題解決の取り組み（CSVの取り組み）の事例を紹介しています。

➤ P.24-25 取り組むべき優先課題（マテリアリティ）　➤ P.42-46 特集 Professionals

3

経営ロジックツリー

事業戦略・人材戦略・財務資本戦略の連動により株主価値を増大する

当社の収益構造をブレークダウンし、中期経営計画の実現に向けて、現在展開している事業戦略や人材戦略、財務資本戦略、CSVの取り組み、基盤を支える取り組みがどのように連携し、株主価値の増大につながるのかを、KPIでつないだロジックツリーとして整理しました。
その後に続くページで、「中期経営計画」「事業戦略」「人材戦略」「資本戦略」「価値創造を支える仕組み」を説明し、長期的な価値創造にむけた各戦略・取り組みの位置づけを示しています。

➤ P.30-31 経営ロジックツリー　➤ P.34-35 中期経営計画　➤ P.36-37 事業戦略　➤ P.38-39 人的資本への投資と人材戦略
➤ P.40-41 財務・資本戦略　➤ P.48-69 価値創造を支える仕組み

編集方針

JACグループは、株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆さまに、事業を通じた社会課題の解決と価値創造に向けた中長期的な取り組みをご理解いただくことを目的として、「統合報告書 2024」を発行いたしました。本報告書では、以下のガイドラインを参考にし、当社グループの価値創造プロセスにおいて特に重要性の高い情報を財務情報と非財務情報を交えてご紹介しています。
詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。
JAC Recruitment　IR情報
https://ir.jac-recruitment.jp/ja/investors.html

報告対象範囲等

原則的に、当社およびグループ会社（連結子会社）とし、範囲が異なる場合は、個々にその旨を明記しています。

対象期間

2023年度（2023年1月1日から2023年12月31日）の活動を対象としていますが、一部それ以前からの取り組みや、2024年以降の活動内容等も含みます。組織・役職名は2024年6月時点のものを記載しています。

対象範囲

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントおよびJACグループの活動について報告しています。

参考にしたガイドライン

- 価値報告財団（VRF）「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」

発行： 2024年6月

Environment Social Governance
価値協創ガイダンス

将来情報に関する注意事項

本報告書に記載されている内容のうち、歴史的事実でないものは、当社およびグループ会社の将来に関する計画や戦略、業績に関する予想および見通しであり、これらは現時点で入手可能な情報による判断および仮定に基づいています。実際の業績などは、さまざまな不確定要素や経済情勢などの変化により、見通しと異なる可能性があり、当社グループとしてその確実性を保証するものではないことをご承知おきください。また、これらの情報は、今後予告なしに変更されることがあります。

Contents

Who we are

04 トップメッセージ
11 COLUMN：JAC環境動物保護財団を通じて推進する動物と自然と人の共存

JACグループの今

12 At a Glance
14 JAC Group History
16 3つの事業セグメント
17 JACのサービスブランド展開
18 JACグループの強み

How we create value

JACの価値創造ストーリー

20 価値創造モデル
22 JAC グループのビジネスモデル
24 取り組むべき優先課題（マテリアリティ）
26 リスクと機会
28 ステークホルダー・インパクト
30 経営ロジックツリー
32 企業価値向上の軌跡と2030年に目指す姿
34 中期経営計画
36 事業戦略
38 人的資本への投資と人材戦略
40 財務・資本戦略

Professionals

特集

42 「社会の平等」に資する
44 「人の健康」を支える
46 「地球の環境保全」に貢献する
47 COLUMN：グローバルリーダーとして日本で、そして世界で活躍する若者を輩出するのは私たちの使命

Our Platform

価値創造を支える仕組み

48 サステナビリティ推進の取り組み
48 気候変動への対応
52 植林活動
54 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進
56 人権の尊重
57 健康経営に関する取り組み
58 リスク管理とコンプライアンス
60 社外取締役座談会
62 コーポレートガバナンス

Data Section

データブック

70 10年間の財務・非財務データ一覧
72 決算概要
74 財務・非財務ハイライト
76 財務諸表データ
80 株式情報
81 会社情報

82 第三者保証
83 マネジメントコミットメント

当社の開示情報体系

JACグループに関するより詳細な情報をお知りになりたい場合には、
当社オフィシャルウェブサイト掲載情報を併せてご活用ください

JACグループ統合報告書

Who we are

JACグループの今

- トップメッセージ
- 沿革
- サービスブランド

How we create our value

JACの価値創造ストーリー

- 中期経営計画
- 事業戦略／人材戦略／財務資本

Our Platform

価値創造を支える仕組み

- サステナビリティ
- コーポレートガバナンス

Data Section

データブック

- 財務非財務データ
- 会社概要

オフィシャルウェブサイト

https://corp.jac-recruitment.jp/

企業紹介

https://corp.jac-recruitment.jp/about/

サステナビリティ

https://corp.jac-recruitment.jp/csr/

コーポレートガバナンス

https://ir.jac-recruitment.jp/ja/investors/management/governance.html

IR情報

https://ir.jac-recruitment.jp/ja/investors.html

Top Message

お客様のニーズを的確にとらえた
質の高いコンサルテーションで
人的資本の最適化に貢献します。

代表取締役会長兼社長
田崎 ひろみ

創業時からの経営にあたっての信条

私がこの会社を経営するにあたって、創業当初からの信条が2つあります。ひとつは、「社員がハッピーに、誇りをもって働ける会社であること」です。世の中のあらゆる事業は「人」が生み出し、全ては「人」が動かすことで成り立っています。JACは、半世紀近くにわたり人材紹介事業を通じて、さまざまな企業の事業の中核に携わり、企業の「人的資本経営」を支えてきました。当社の社員は、プロのリクルートメントコンサルタントとして、企業の成長の要となる「人」を探し、企業につなぐという、事業に欠かせない大きな意義のある仕事をしています。企業の皆さまからも、採用された方々からも多くの感謝の言葉をいただき、それが社員個人の喜びや幸せにもつながっています。社員には、経済の発展を担う重要なこの仕事にやりがいと誇りをもち、そのためのスキルを磨き、自他ともに認める優秀なプロフェッショナルを目指してほしい。そして、それをサポートできる会社でありたいと考えています。そのためには、社員一人ひとりのキャリア形成を支援し、仕事を通じて成長し、充実感を得ながら活躍できる機会を創出していきます。

もうひとつは、「社会に還元できる事業体であること」です。企業が業績を上げて成長し、社会に収益を還元することで、社会全体が豊かになり、ひいては個人や地域社会が豊かになります。成長する企業はさらなる新たな事業や雇用を生み出し、それがまた経済の活性化と成長につながっていきます。その循環が社会、そして地球への還元にもつながっていくと考えています。人材紹介事業は、企業顧客の成長を支援することで自社の成長にもつながります。私たちの仕事が社会を活性化させている。その自負をもって事業に取り組んでいます。

これら2つの信条はつながっています。社員が充実した環境で、仕事にやりがいをもって働くことで会社が成長し、社会に利益を還元できる。豊かになった社会は、さらなる雇用を生み、当社はその支援をするといった好循環が生まれます。この循環を世界各国に広げて、地球規模で経済・社会の発展につなげていく、それが当社の使命だと考えています。

私はこれからも、この2つのことを念頭に置きながら、社員と会社の成長を促進し、そして世界各地で経済の持続的な成長と発展に貢献していきます。

JACの事業方針と方向性

JACグループは、「人材紹介のプロフェッショナル集団として、質と収益で世界No.1」を目指すことを掲げています。世界のどこでも同レベルの質の高いサービスを提供することで、企業や候補者の皆さまから一番に選ばれる会社となり、株主の皆さまからも一番信頼いただける会社であること、そして社員もその家族もJACで働くことを誇りに思い、安心・安全な職場環境であること、そのうえで常に進化と前進を続け、収益面でも世界No.1となることを目指しています。

英国で人材紹介事業を立ち上げてから49年、日本に逆上陸してから36年が経ちました。当時まだ日本ではなじみのなかった人材紹介業界をけん引してきた当社グループですが、世界No.1に到達するためには、常にマーケットの変化とニーズに機動的に対応し、進化と成長を続けていくことが必須です。日本における同業他社も増加する中、私たちは、どこよりも質の高いサービスを提供できるプロフェッショナル集団であるために、絶えずコンサルタントの教育に重点を置いた経営を行ってきています。当社では、高度な人材コンサルタントとして達成すべき品質水準を「JAC Standard」として定め、私自身が監修して制作した社員向け教材のハンドブックやマネージャーに向けた「Mission & Duty」のブックレットを用いた研修プログラムを導入し、高レベルの社員育成に力を注いできています。それらの成果により、当社社員のコンサルテーションの質はさらに高まり、多くの企業様から「ベストエージェント」として表彰いただく機会も増えています。他社ではなかなか採用が決まらなかったご登録者が、当社のご紹介により大手企業の役員クラスでの採用が決定し、社長である私宛てに、担当コンサルタントへの感謝の言葉が綴られた手紙をいただくなど、この事業の意義を感じています。

現在、当社はホワイトカラーの人材紹介会社として売上高で世界12位、ミドル・ハイクラス以上の人材を対象とした会社の中では、推定6〜7位であると認識しています。日本国内

では、「オリコン顧客満足度®調査 ハイクラス・ミドルクラス転職」において、6年連続で総合第1位を獲得しています。多業界・多職種のそれぞれの特性や、企業と候補者の両方のニーズを理解した質の高いコンサルテーションによる当社の事業手法は、他社と一線を画しており、高い評価を得ております。この手法は人的資本の重要性を問われる、また、高度な事業展開が求められる現在、さらに必要性が高まる傾向があり、私たちはその中心でニーズに応えていると自負しています。

当社は明確なビジョンのもと、中長期計画の実現に向けて事業を進めています。その成長にドライブをかけるために、私自身が、世界No.1を目指すための事業運営のノウハウを社員と共有し、具体的な研修内容に落とし込んで、徹底した教育を行っています。その中身には、当社の特長のひとつであるグローバル経営の伝授・育成や、世界に通じる幹部育成も含まれています。ニッチな業界のエキスパートとして、グローバルな視野のコンサルテーションを強みとして、当社にしかできない独自性を武器に世界No.1を目指します。当社グループの海外拠点で活躍できるグローバル人材の育成にも重点をおいて取り組んでいきます。

➤ P.34-35 中期経営計画

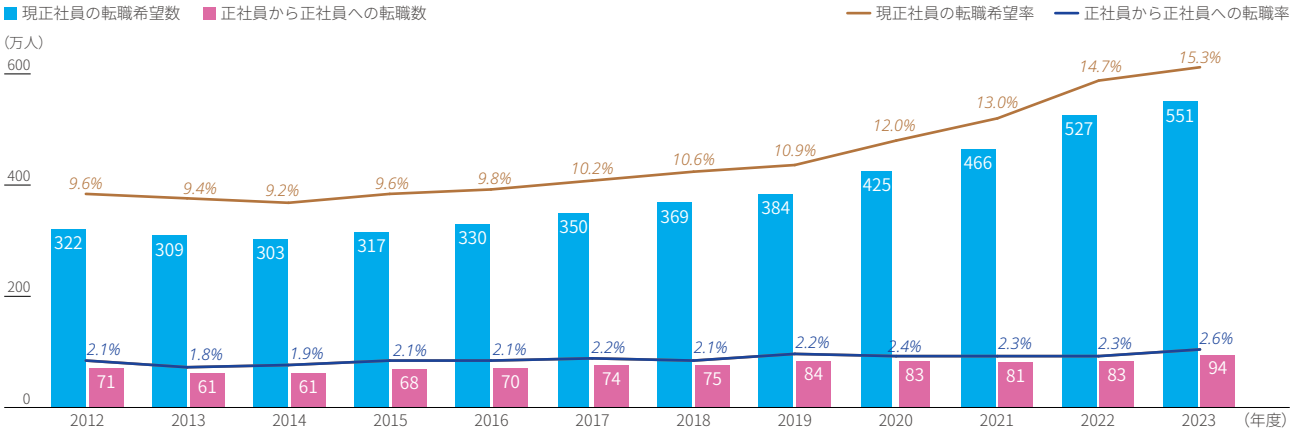
今後の市場の見通しと成長戦略

日本の労働市場は、少子高齢化による人手不足や人材の流動化を背景に、企業が専門性と高いスキルをもつ即戦力人材を求める動きがさらに高まっています。2024年には主要企業の中途採用比率が過去最高の5割に迫る水準となり、新卒中心からキャリア採用に大きくシフトしています。また、日本の正社員約3,600万人のうち、転職希望者の数は2023年に550万人を超過する一方、実際の転職者の数は94万人にとどまっており、増加する中途採用ニーズと転職希望者のミスマッチが生じていると考えられます。このような人材動向とその解決のため、当社のようなコンサルテーションを重視した人材紹介の役割は、今後ますます大きくなっていきます。

AIにはできない質の高いコンサルテーションが強み

昨今、AIも活用したマッチングによる転職サイトが多く運営されていますが、ウェブサイトによるマッチングは、一般職、あるいはコンサルテーションを必要としない職種を対象とした、スペックマッチングといわれる領域です。当社の得意領域である役員や経営幹部層や高度専門職のポジションは、ウェブサイトで「マッチング」できる求人ではありません。当社は、企業のトップや採用決定者から直接、人材採用課題や事業計画を伺ったうえで、どのような人材が必要かを検討・相談し、そして提案をする、「コンサルテーション」による紹介が最大の強みです。企業のカルチャーや、候補者の人柄も考慮したうえで、当社独自の膨大なデータベースをはじめ、さまざまなリソースから最適な人材をご紹介するJACのコンサルテーションは、AIマッチングでは不可能です。当社では、コンサルタントがやるべき仕事に集中できるよう、BPR（業務プロセスの改善）にAIを導入して、業務の効率化を図っています。AIで決めるのではなく、AIもツールとして使う、それがこの事業のプロの仕事です。

正社員の転職希望と正社員間転職の推移



出典：総務省統計局「労働力調査　詳細集計」より当社にて計算

2024年の経営指針
――Connect JAC, Account Management 2.0

当社グループでは、年初にその年の経営指針となる言葉を「Mission & Target」としてグループ全社員に共有しています。全社員がそれを指標として同じ方向に向かい、具体的に行動するためのキーワードで、2024年は「Connect JAC, Account Management 2.0」を掲げています。Account Management（顧客管理）を重要視し、当社グループの各社各部門が一体となって、お客様をサポートし、多様な人材ニーズに応じた支援を提供していきます。

また、候補者に対しては「Candidate Engagement（深くつながる）」をキーワードとして、優秀な方々とさらなる関係性の構築を強化していきます。企業が必要な人材像は明確ですが、候補者の方は、目指すキャリアが明確になっていないこともあります。本人が気付いていない強みや良さを見いだし、道筋を示していくことも私たちの役割です。友人関係のような長いつきあいになることも多く、そこからの情報も重要なリソースになります。候補者から、いつでもキャリアの相談をいただける、そんな関係性を構築していきます。

フォーカス領域

事業環境は常に変化しており、経営者はマーケットの変化を読みながら、機動的に経営を行っていくことが求められます。当社でも、常に成長著しいマーケットにフォーカスした組織体制で対応できるよう、人的リソースの最適化を重要視しています。2024年はマーケットニーズに応えられるよう、さらなる「Executive」領域の拡大に加えて、「金融セクター」「製造業」「建設・不動産セクター」「デジタル関連」領域も強化しています。IT業界は、大手外資系企業の大量採用はなくなったものの、デジタル関連人材の需要は引き続き高く、特にあらゆる業界でのDX人材を中心に、今後も長いスパンで引き合いが続くと考えられます。

企業のDXの進展により、多くの業務がAIに代替されていくといわれています。ただし、当社がメインターゲットにしているハイクラス人材のポジションは、デジタルやAIで代替することは容易ではなく、今後も将来も高い需要があると考えています。

現在、日本国内では12拠点で事業を展開していますが、「地方拠点の強化」にも引き続き取り組んでいきます。地方で活躍できるハイスキル層およびマネジメント人材の雇用を促進し、地域の活性化につなげていくことが、当社のミッションのひとつであるととらえています。

➤ P.36-37 事業戦略

コンサルタントの増員・育成とグローバル人材の育成

事業の拡大のためには、優秀な人財の確保と組織体制の強化が必要不可欠です。優秀なコンサルタントの採用強化と同時に、その育成にも力を入れています。将来の幹部候補となる社員の採用と育成にも取り組んでいます。また、各階層のマネジメントにもそれぞれに応じた研修を実施しています。

欧米を含む世界11ヵ国に拠点を構える当社グループは、昨年来、米国でロサンゼルス、ノースカロライナ、ニューヨーク拠点を、またドイツのミュンヘンにもオフィスを開設しました。今後も新たな海外拠点の開設を視野に入れており、それらの国々で活躍できる社員教育も強化していきます。当社のさらなるグローバル展開には、グローバル経営ができる人材の育成が必須であり、その強化に取り組んでいます。

➤ P.38-39 人的資本への投資と人材戦略

サステナビリティへの取り組み

先に述べたとおり、私は「事業活動で得た利益は社会へ還元し、サステナブルな日本の、そして地球の環境づくりに貢献する」という意思のもと会社経営を行ってきました。サステナビリティへの取り組みは、企業が果たすべき当然の責務であると考えており、人材紹介事業を通じて社会課題の解決に向けた企業の取り組みを支援するとともに、当社グループとして環境保全や、DE&Iの推進などのさまざまな取り組みを行っています。

サステナビリティ関連の人材紹介

当社では、サステナビリティ関連の人材の紹介を通じて、社会課題の解決に取り組む企業顧客を積極的に支援しています。例えば、企業のダイバーシティ経営を支援するために、女性取締役や女性管理職、あるいは多様な国籍やバックグラウンドをもつ方をご紹介したり、省エネ・脱炭素技術開発に関わる人材や、ESG投資・ESG推進に資する人材の発掘とその紹介などを通じて「地球の環境保全」の取り組みをサポートしています。

➤ P.24-25 取り組むべき優先課題（マテリアリティ）

あらゆる人々が公平に活躍できる社会へ ――DE&Iの取り組みと人権に対する考え方

2024年現在、30ヵ国を超える国籍の社員が在籍する当社グループは、創業時より企業理念の「Philosophy & Policy」としてFreedom & Discipline（自由と規律）とFairness（正当性）を掲げており、年齢や性別、宗教や国籍などの差別なく働ける環境ではありますが、社員が開かれた環境で、より自分らしく活躍できるよう、現在はダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進を、さらに強化しています。

女性管理職を増やすために「Women's Empowerment Committee」を設置し、女性社員への管理職への喚起や育成を強化しています。また、当社はすでに手厚い補助と環境整備で出産後の復帰率は100%ですが、男性社員の育休の標準化も進めています。社内では育児支援プロジェクトの「Working Parents Committee」が設立17年を迎え、子どもをもつ社員が男女問わずともにランチをしながら、育児の悩みや業務との両立などについて意見交換をすることが普通に行われるカルチャーが醸成されています。

また、LGBTQ+社員への理解を深めるための「LGBTQ+ Committee」を設置し、全社員を対象とした研修の実施や、東京レインボープライドへの参加、Ally表明希望者へのAllyステッカーの配布など、LGBTQ+フレンドリーな環境づくりに取り組んでいます。社内への周知とともに、当社の事業にお

写真左から：執行役員 CCO 金子美和子、取締役 海外事業本部長 スティーブン・ブランデル、代表取締役会長兼社長 田崎ひろみ、執行役員 事業本部 東日本第2統括 早川徳二

いても、各コンサルタントが、LGBTQ+の候補者に自然にアドバイスできるような体制を構築しています。このような取り組みが評価され、「PRIDE指標2023」にて最高位の「ゴールド認定」を2年連続で受けることができました。私自身が昔から自然に、多様な社員を受け入れる意識であるため、社員にも多様性への理解を浸透させて、LGBTQ+の社員も自分らしく居心地よく働くことができる職場環境を整え、企業や候補者の皆さまにも、そして社会に対しても、多様性への理解を示していきたいと思っています。

当社の人権に対する考え方は、当社グループ社員だけではなく、ステークホルダーの皆さまをはじめ、あらゆる人々の尊厳を守り、人権侵害を行わないことをポリシーとして、人権方針を定めています。あらゆる事業の根幹となる「人」を対象に事業を行っている当社は、事業活動を通じて多様な価値観を持つあらゆる人々が生き生きと暮らせる社会の実現を目指します。

➤ P.54-55 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

➤ P.56 人権の尊重

日本の動物・環境保護の取り組みをグローバル基準に引き上げる

JACは、2008年より、世界のグループ各社を通じて転職された方おひとりにつき1本の植林を行う“One Placement creates one Plant to save the Planet”の活動を「PPPプロジェクト」として、インドネシアのバリ島とマレーシアのボルネオ島で実施してきています。これまでに14万本以上の植林を行い、年間500トンの温室効果ガス（GHG）を吸収するだけでなく、現地の自然環境保護や、雇用促進にも役立っています。この活動に加えて、2024年からはマレーシアと沖縄などで「JACモリンガの森」プロジェクトを開始します。GHG吸収量の高いモリンガや、各地域の在来種の樹木を年間約1万本植えることで、荒廃した地域に森を再生します。それにより地域住民の雇用創出や、自然環境を復元し、2030年までにカーボンネットゼロの達成も目指します。

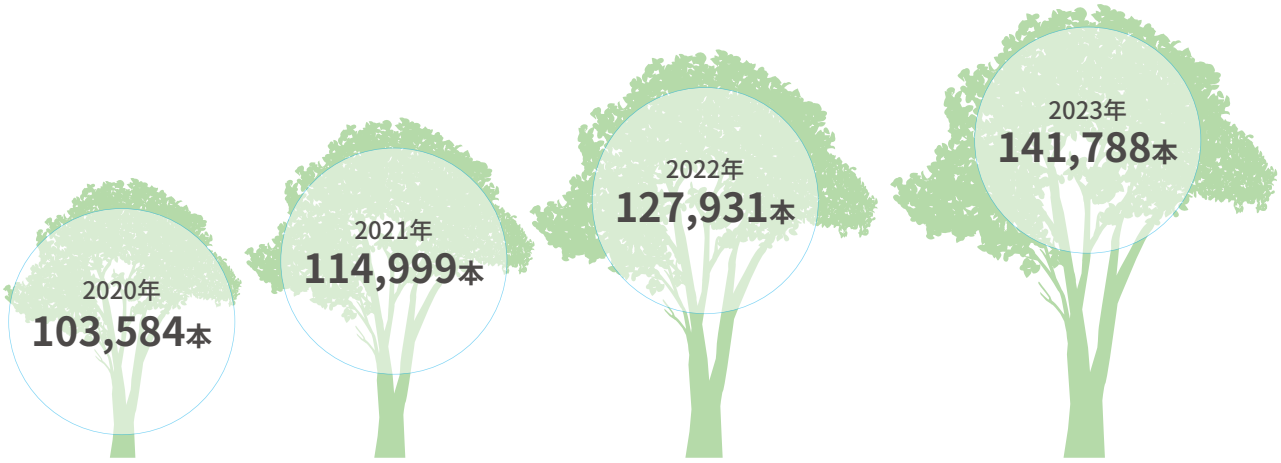
幼少のころから、動物保護や環境問題に対して強い関心を抱いていた私は、1974年の渡英以来、英国の動物福祉団体の実態や、国民の動物福祉に対するボランティア意識が根付いている文化に感銘を受けました。この分野では何十年も後れをとっている日本の現状を帰国するたびに見聞きし、「日本政府が動くのを待てない、私が率先して行動しよう」という強い意志のもと、2022年に「一般財団法人 JAC環境動物保護財団」を設立し、2023年に公益財団法人の認定を取得しました。

当財団は、日本における犬猫の殺処分の根絶や希少動物の保護、およびこれにともなう自然環境保護を目的としています。保護活動の助成金は、理事長を務める私個人の寄付で一切をまかなっており、2024年度には総額1億8,000万円の助成を予定し、4月には1次募集で選定した61団体に7,614万円を配布しました。JACは、同財団の運営に携わる人材や執務スペースを提供し、この活動を支援しています。日本の動物・環境保護に対する意識は、欧米と比較して大きく遅れていますが、自分たちがリードし、日本の環境保全について環境省と意見交換をしたり、地方自治体や教育・研究機関とも連携して取り組んでいます。これらの活動を通じて、地球の豊かな未来に向けて、動物と自然と社会が共存できる環境づくりを積極的に支援していきます。

➤ P.52-53 植林活動

➤ P.11 JAC環境動物保護財団を通じて推進する動物と自然と人の共存

植樹実績（2008年以降の累計本数）



高いガバナンス意識で透明性の高い経営を

創業者が経営を担うオーナー企業は、時に経営者の強いリーダーシップが独善につながったり、公私混同したりしているのではないかと見られることもあります。私は、経営者が先頭に立って正しい行いをすることが健全な企業経営のもとになると考えているため、常に自分自身を律しながら経営を行ってきました。当社の企業理念である「Philosophy & Policy」のFreedom & Discipline（自由と規律）は、社の大切な価値観であり、私自身もその規律を重んじて、日々行動をしています。社員は経営者の私心を見ています。上に立つ自分が、自分を律することができなければ、社員はついてきてくれず、ここまで会社の規模を拡大させることもできなかったでしょう。

当社は順調な成長を続けていますが、さらに高い目標に到達するために、より高い水準の経営を目指しています。役員の多様性は、経営の透明性や監督の客観性を高めるためにも重要であると考えています。取締役会は監査等委員を含め11名で構成し、6名の独立社外取締役を配置しています。2024年には、外国籍の取締役と女性の社外取締役をそれぞれ1名増員し、各2名ずつの構成としました。

また、社外取締役は、執行側の役員に対して専門的な知見や経験をもとに、的確な意見や事例を共有していただきたいという考えから、社外取締役には、それぞれ違うスキルを持つ方々を招致しています。例えば、大手総合商社でトップを務めた方や、公認会計士、弁護士、多国籍企業で日本支社長を務めた外国籍の方、IT企業の経営経験者など、さまざまな経験・知識・能力をもった方々をバランスよく選任していることで、経営における健全性や公正性の担保にもつながっています。取締役会では、毎回、多角的な視点で活発な議論をいただいており、当社の成長戦略・事業戦略の論議においても、経営の視点、グローバルな視点、法務面、財務面など、さまざまな視点から、リスクを最小限にしつつ、成長機会をとらえていくにはどうすべきかのご意見をいただいています。今後も適切な監督・監視・助言をいただきながら、健全な経営を行ってまいります。

➤ P.62-69 コーポレートガバナンス

社会のニーズに応え、長期的な企業価値の向上を目指す

当社が目指す世界No.1の目標は、到達したその先も事業の成長と事業価値の拡大を継続し続けていくことが大前提であると考えています。

マーケットの変化をとらえ、今後の展開を予測し、お客様のビジョンを理解したうえでニーズを的確にとらえ、質の高いコンサルテーションとソリューションを提供することで、お客様から「JACに任せたい」と、高い信頼と評価をいただける会社でありたい。企業の皆さまからも、候補者の方々からも、そして社会からも必要とされる事業を展開し、いつでも一番に選んでいただける世界No.1の企業集団となり、それを維持し続けたいと考えています。

企業として利益を追求することはもちろん大切ですが、利益の拡大とともに、持続可能な社会を実現するための責任を果たしていくことも当社の使命であると考えています。私たちは、企業として健全な成長を続けていくことで、株主の皆さまからも信頼いただき、「JACをサポートして良かった」と思っていただけるような期待に応えられる経営を行っていきます。

ジェイ エイ シー グループは、これからも人材紹介を通じて、企業の人的資本経営を支え、あらゆる人々が豊かな暮らしを享受できる社会の実現に貢献してまいりますので、ステークホルダーの皆さまには、引き続きのご支援をよろしくお願いいたします。

COLUMN JAC環境動物保護財団を通じて推進する動物と自然と人の共存

公益財団法人
JAC環境動物保護財団（ジェイエイシー）
JAC Environmental & Animal Protection Foundation

2022年3月に、当社の代表取締役会長兼社長の田崎ひろみが、日本国内における犬猫の殺処分の根絶や、希少動物・絶滅危惧種の保護・保全、およびそれに伴う自然環境保護のため、「JAC環境動物保護財団」を設立しました。

当財団は、動物保護とそれに伴う自然環境保護を行う団体への助成を通じて、持続可能な人と動物の共存と自然環境保護に寄与しています。また、啓発活動を推進することによって、日本国内の動物と自然環境保護に対する意識の向上にも貢献しています。助成金はすべて、当財団の理事長を務める田崎ひろみの寄付から拠出しています。

「経済の発展による富は、地球に還す」という考えのもと、私財を日本の動物および環境の保護に充て、その活動を通じて、日本における自然保護、動物保護、環境保護を根本から変えていきたいという強い想いで取り組んでいます。

北海道から沖縄まで、全国100以上の団体の保護活動を支援

これまでに、200を超える応募団体の中から、合計120団体への助成を実施し、累計1億5,880万円の助成金を交付しました。

助成先には、絶滅危惧種に指定されているシロワニ（小笠原諸島）、イリオモテヤマネコ（西表島）、ヤンバルクイナ（沖縄本島）の保護活動も含まれています。2024年度からは、助成対象となる活動分野に、「家畜・産業動物の動物福祉向上」を新たに追加。助成先の一例として、アニマルウェルフェアに配慮した平飼いの小規模採卵鶏農家の設備補修や、放牧養豚農家における豚の生活環境改善、競走馬や繁殖を引退した馬の養老牧場の運営支援などがあり、家畜や産業動物の福祉のための活動は支援が得られにくい分野でもあるため、今後も積極的に支援していきます。

イリオモテヤマネコを交通事故から守る
JAC環境動物保護財団は、世界遺産の西表島で絶滅危惧種のイリオモテヤマネコを交通事故から守る活動を支援しています。
Photo: ©Kojo Tanaka

助成活動一覧

年度	助成団体数		助成金		助成先の活動分野	
2023年	59団体 （応募総数141団体）		8,266万円		• 野生動物、特に希少種や絶滅危惧種の保全活動：27件 • 犬や猫を中心とした家庭動物の保護活動：26 件 • 普及啓発活動：4 件 • 展示野生動物の動物福祉向上を目的とした活動：2件	
2024年	1次募集	61団体 （応募総数100団体）	1次募集	7,614万円	1次募集	• 希少野生動物の保全：13件 • 伴侶動物・家庭動物の動物福祉向上：35件 • 動物園・水族館の動物福祉向上：3件 • 家畜・産業動物の動物福祉向上：8件 • 自然環境の保護：2件
	2次募集	2024年9月頃に決定	2次募集	1億円を予定	2次募集	2024年9月頃に決定

大学に寄附講座を開設、教育や人材育成も開始

日本獣医生命科学大学に「JAC環境動物保護財団ワンウェルフェア寄附講座」を2024年4月に開設しました。大学における日本初のワンウェルフェア（人と動物の幸せはつながっているという考え）の教育活動拠点として、動物福祉の向上と、人のWell-beingや持続可能な社会の実現のため、これらに関する教育、啓発活動を推進します。

社員のボランティア活動を促進

2024年5月より、JACグループ社員から同財団へのボランティア登録制度を開始しました。助成先団体の地域環境保全活動に、社員が自発的に参加することで、環境問題について考え、取り組むことができる機会を提供していきます。当社では、年2日のボランティア休暇制度も導入しており、その活用も推進しています。

At a Glance - Key Figures

売上高
（2023年度実績）

344.7億円

前年同期比13.3％増

当期純利益
（2023年度実績）

59.7億円

前年同期比18.9％増

年平均成長率

21.2％※

※ 2012～2023年（コロナ禍の2020年と2021年を除く）の年平均成長率

PBR
（2023年末）

6.02倍

ROE
（2023年度実績）

36.4％

EPS
（2023年末）

150 調整後37

自己資本比率
（2023年末）

73.2％

展開する国と地域
（2023年末現在）

11カ国

拠点
（2024年6月現在）

34拠点

創業年

1975年

従業員数
（2023年末現在）

1,952名

※ 正社員の数に臨時雇用者数を足した数

コンサルタント数
（2023年末現在）

1,428名

従業員の国籍
（2023年末現在）

34カ国

女性管理職（ライン長）比率
（2023年末現在）

21％

植樹累計
（2023年末現在）

14万本以上

社外取締役比率
（2024年6月現在）

55％

※ 11名中、6名

女性取締役比率
（2024年6月現在）

18％

※ 11名中、2名

外国人取締役比率
（2024年6月現在）

18％

※ 11名中、2名

At a Glance - Evaluation

MSCI ESGレーティングにおいて「AA」を獲得

MSCI ESG RATINGS AA

CCC	B	BB	BBB	A	AA	AAA

2023年12月に「AA」の評価を獲得しました。なかでも人的資本に関する取り組みが高く評価され、前回（2022年12月）の「A」評価から「AA」への評価アップにつながりました。

4つのサービスブランドが「職業紹介優良事業者」に認定

厚生労働省委託事業「令和５年度職業紹介優良事業者認定事業に関する協議会」において、当社が展開する4つのサービスブランド「JAC Recruitment」「JAC Digital」「JAC Executive」「JAC Career」が「職業紹介優良事業者」として認定されました。

「オリコン顧客満足度®調査 ハイクラス・ミドルクラス転職」において6年連続 総合第１位を獲得

2019-2024年 オリコン顧客満足度®調査 ハイクラス・ミドルクラス転職 満足度総合 6年連続 No.1

同調査において、「利用のしやすさ」「紹介求人」など全4項目について評価された結果、6年連続（2019年～2024 年）で総合1位を獲得しています。

「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

全社を挙げた継続的な取り組みが高く評価され、2018年から7年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けています。

Forbes JAPAN「WOMEN AWARD 2023」企業ランキングに入賞

Forbes WOMEN AWARD 2023

日本最大規模の女性アワード「WOMEN AWARD 2023」において、対象企業約1,900社の中から、当社が企業ランキング第31位を受賞。職場のアンコンシャス・バイアスに向き合い、性別にかかわらず個々の強みや能力が発揮できる組織を目指して、さまざまな取り組みを行っています。

「D&I AWARD 2023」において最上位の「ベストワークプレイス」に認定

D&I AWARD BEST WORKPLACE for diversity & inclusion 2023

株式会社JobRainbowが主催する「D&I AWARD 2023」において、日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーとして「ベストワークプレイス」に認定されました。

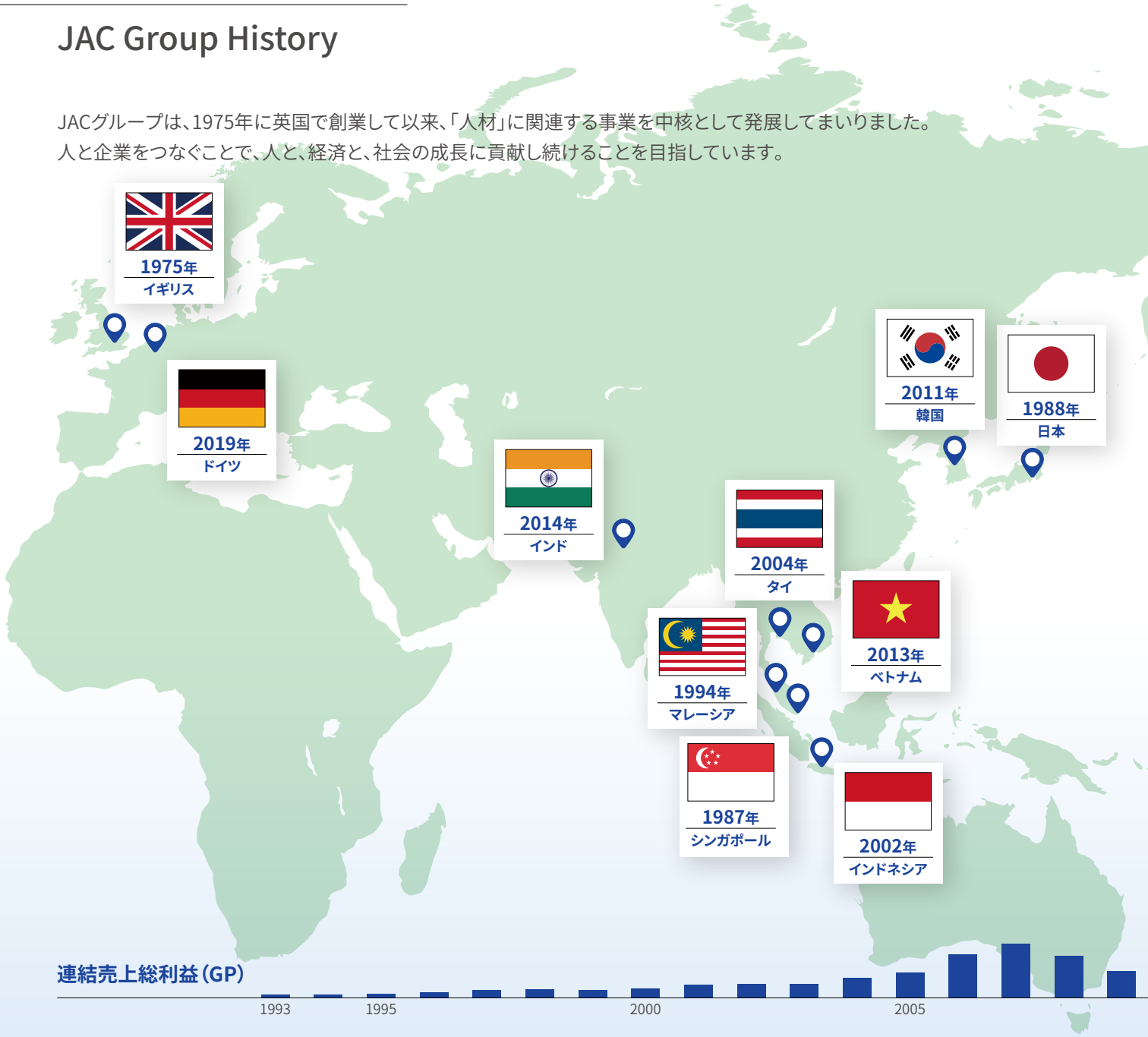
「PRIDE指標2023」において最高位「ゴールド」を受賞

work with Pride PRIDE INDEX Gold 2023

LGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みに対する評価指標において、最高評価である「ゴールド」を、2年連続で受賞しました。2021年にLGBTQ+ Committeeを発足し、社内にて啓発活動を続けてきたほか、2023年は「東京レインボープライド」への初出展や「Business for Marriage Equality」への賛同表明などを行いました。

JAC Group History

JACグループは、1975年に英国で創業して以来、「人材」に関連する事業を中核として発展してまいりました。
人と企業をつなぐことで、人と、経済と、社会の成長に貢献し続けることを目指しています。



1975年
英国ロンドンにて創業

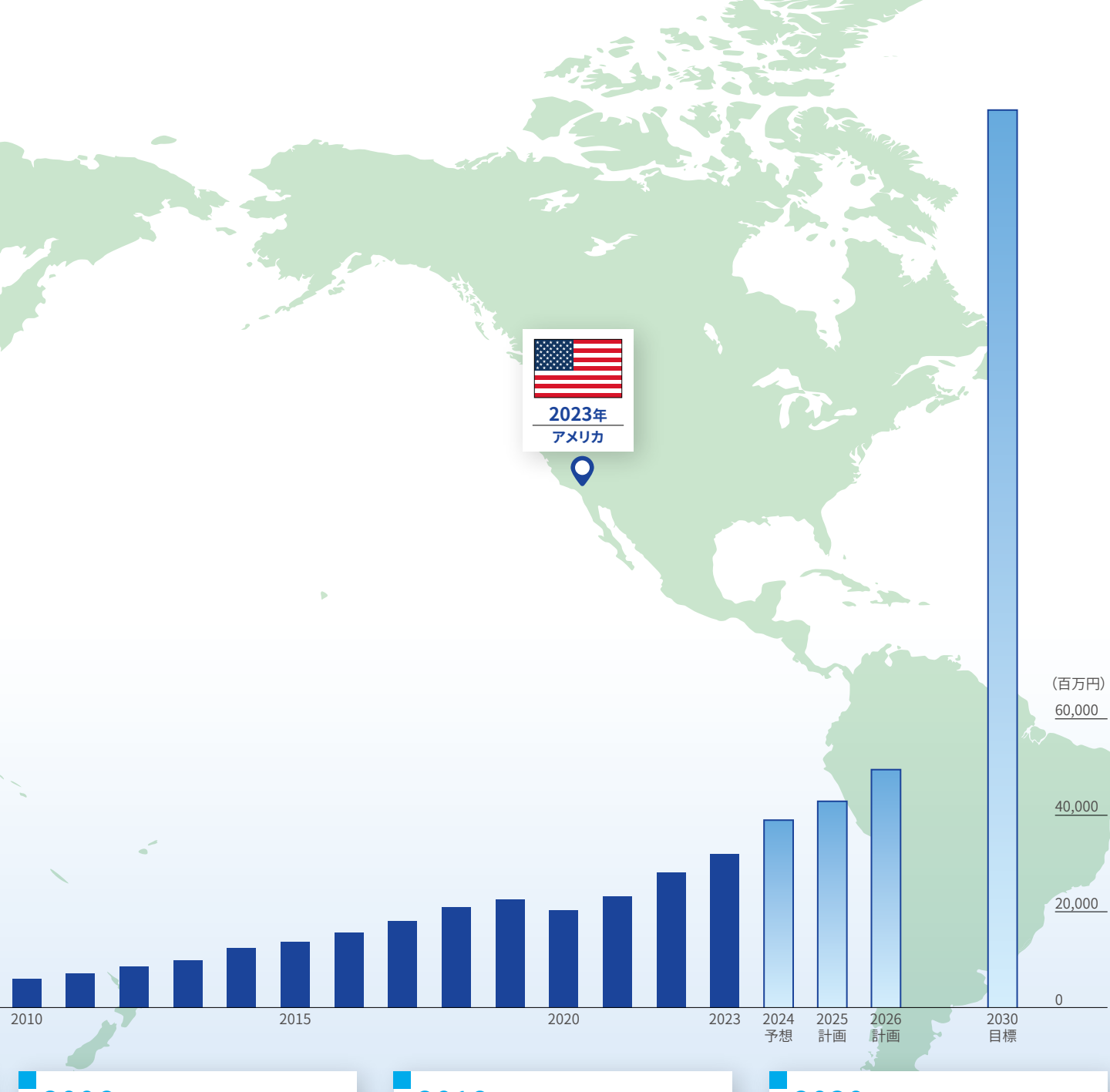
1970年代前半から、日本企業の英国進出が本格化。その進出企業を下支えするサービスを提供する会社として、田崎忠良は現JACの前身となるTazaki Groupを創業しました。食品輸入事業、不動産賃貸業、人材紹介事業、日本語新聞発行事業など、日系企業のニーズに応じて数々の事業を展開し、日本企業の英国展開を支援しました。

1981年
人材紹介事業の本格的な立ち上げ

現在の代表取締役会長兼社長である田崎ひろみが入社し、人材紹介事業を本格的に開始しました。
当時、日系企業になじみのなかった人材紹介サービスの業務フローを一から構築し、JAC Recruitmentのビジネススタイルを確立しました。また、人材紹介に加え、ヘッドハンティング、人材派遣などの事業も展開しました。

1988年
JAC Japan設立 ― 日本への逆上陸 ―

1987年にはシンガポール拠点を設立し、翌年には日本拠点としてJAC Japan(ジェイ エイ シー ジャパン)を開設(2009年にジェイ エイ シー リクルートメントへ社名変更)しました。
以後、大阪支店、JAC Malaysiaなど、国内外に拠点を次々と開設し、また海外拠点においてはコンサルティング事業、アウトソーシング事業、コントラクト事業なども開始しました。



2006年
JASDAQ上場へ

1999年～2000年の職業紹介事業の規制緩和により急成長したJAC Japanの株式を2006年にJASDAQ証券取引所に上場（2015年に東京証券取引所市場第一部、2022年にプライム市場に市場変更）しました。
リーマンショックを経た2010年には、創業当時から培ってきたコンサルティングスタイルを強化し、中・高額年収帯にフォーカスする経営方針を明確化しました。

2018年
海外事業の再統合

2006年の上場時に分離した海外事業を2018年に再統合しました。これにより、海外に展開するJACグループ各社がJAC Recruitmentの連結子会社となりました。
2020年には、日本においてRPO（採用代行サービス）やIMS（高度人材の有期契約サービス）を開始し、企業顧客の人的資本経営を支える多様なサービスの提供体制を整えました。

2030年～
世界No.1の人材紹介会社 世界規模で社会貢献を

「人材紹介のプロフェッショナル集団として質と収益で世界No.1」の企業を目指します。
当社の独自性であり優位性である5つのコアバリューを基軸に、企業・人材双方にとって最良のパートナーとして、人的資本の最適化を実現します。これにより、企業の、そして社会の発展に貢献します。

➤ P.18 JACグループの強み

3つの事業セグメント

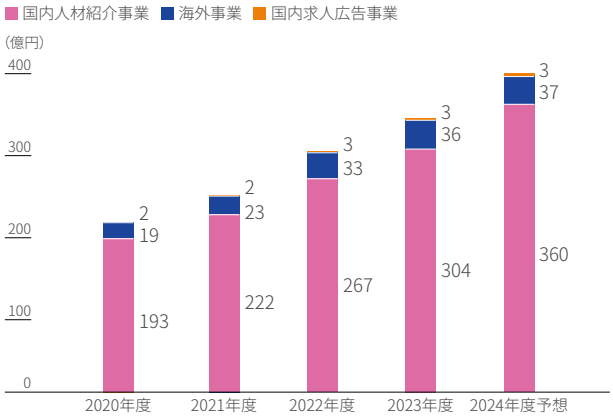
JACグループは、ハイクラスの管理職・専門職の採用サポートを強みとしており、多様化する企業のニーズに合わせて関連事業も展開しています。高いレベルのコンサルテーションを通して、日本国内のみならず、海外諸国も含めた、人と企業の成長を後押ししています。

国内人材紹介事業

当社グループの中核事業は、企業に候補者をご紹介し、採用に至った段階でコンサルティングフィーをいただく成功報酬型の人材紹介サービスです。そのほかにも、企業が求人の依頼をした時点でフィーの一部を着手金としてお支払いいただくリテーナー事業も展開しています。対象の人材は、経営幹部、管理職および業界のスペシャリストです。

国内の労働力不足を背景に、日系企業の求人需要は高水準で推移しており、国内人材紹介事業は前年度に続き過去最高の売上高・当期純利益を更新しました。

セグメント別売上高



海外事業

当社グループは世界11ヵ国34拠点で展開しています。近年、欧米諸国における業績が好調で、ドイツや米国に新拠点を開設しています。成功報酬型とリテーナー型で、日系企業の海外進出における採用の日本でのアドバイスから、現地採用まで、人事面で一貫的に、かつ継続的にサポートしています。

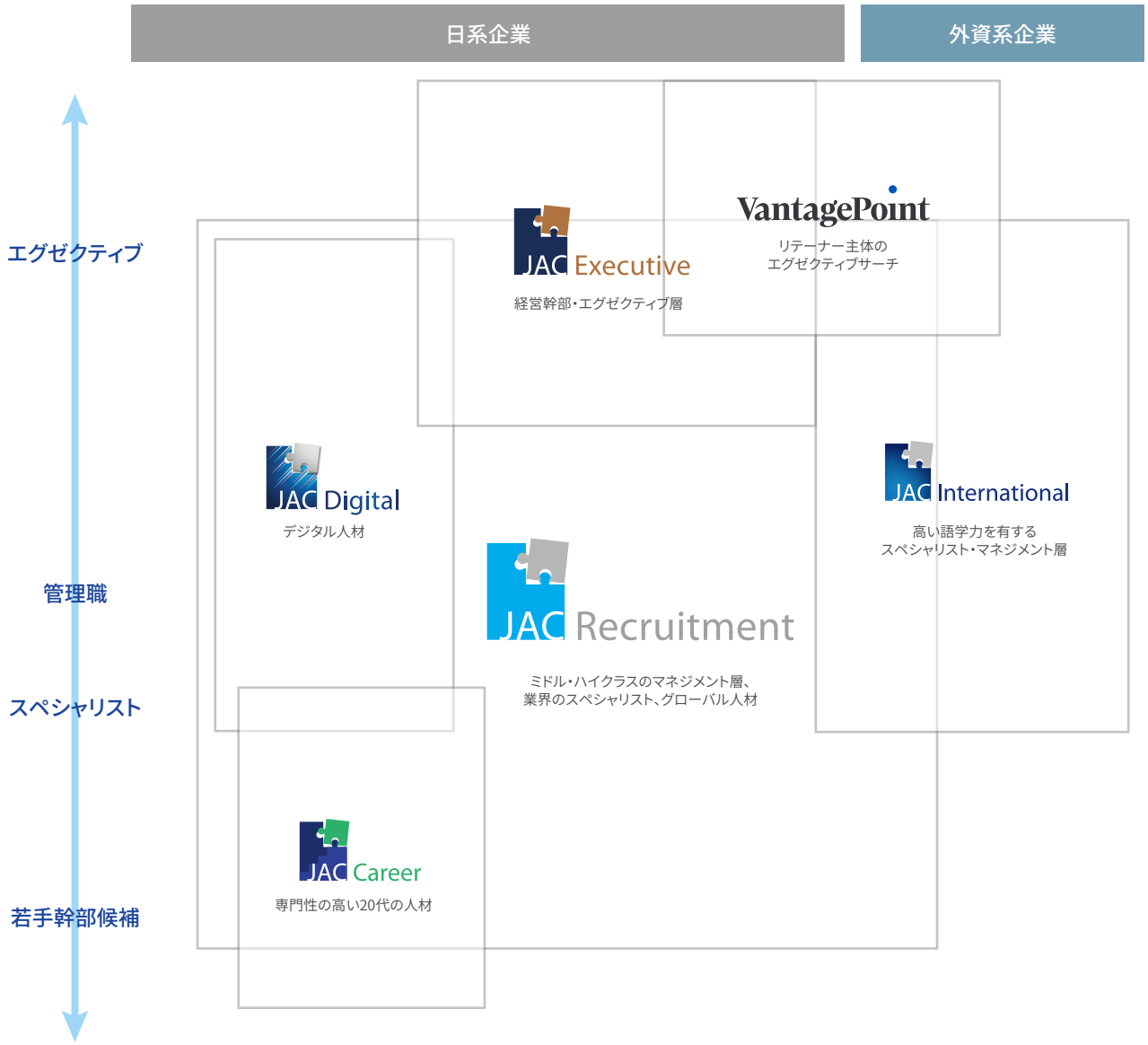
国内求人広告事業

グループ傘下の株式会社キャリアクロスは、バイリンガル・マルチリンガル人材向けの転職ウェブサイトを運営しています。2020年には、従来の掲載課金型のサービスのほか、企業の求人作成やスカウトなどを代行する成功報酬型の採用代行サービスも展開。採用までつながるようサポートをするカスタマーサクセススタッフの充実も図っています。今後は、ダイレクトリクルーティングサービスの拡充をさらに注力していきます。

JACのサービスブランド展開

時代の変化とともに経済や社会環境は変化し、企業の採用のあり方や人々の働き方も多様化しています。JACグループは、市場のニーズに合わせた専門性の高い11のサービスブランドを展開し、各ブランドがそれぞれの分野でNo.1を目指すとともに、JACグループ全体で包括的にお客さまを支援することで、「人材紹介のプロフェッショナル集団として質と収益で世界No.1」の実現を図っていきます。

JACグループ サービス領域



求人媒体サービス	人材紹介関連サービス	
CareerCross グローバル企業とグローバル人材を つなぐ求人サイト	日本	RPO Solutions 人事採用代行サービス
		JAC IMS 即戦力のプロフェッショナル人材の 期間限定紹介サービス
	インドネシア	JAC Consulting コンサルティングサービス
		JAC Outsourcing 事業代行サービス

JACグループの強み

JACグループの5つのコアバリュー（Core Values）

1 海外進出企業サポートに絶対的な強み（英国創業の強み）

当社グループは英国で創業したグローバル企業です。海外で必要な事業運営のノウハウや人材を熟知し、海外進出を図る日系企業、および外資系企業の日本進出へのサポートで圧倒的な強みを発揮します。

2 ハイレベルのプロフェッショナルによるコンサルタント型サービス

高度な専門的知識を有するコンサルタントが企業とキャンディデイト（候補者）の双方にコンサルティングを行います。これにより質の高いサービスが生み出されます。

3 スペシャリスト&中・高額年収帯へのフォーカス（専門職、管理職、ミドル・ハイクラスに焦点）

当社グループは、外資系企業や海外進出企業などに必要なグローバル人材紹介と、専門職、管理職、ミドル・ハイクラスに特化した転職支援に強みがあり、この領域における転職支援の実績数は、国内最大級です。

4 セグメントにより細分化された専門チーム（業界・業種別オペレーション）

IT、医薬、技術、宇宙産業、ケミカル産業、DXなど、さまざまな業界別に細分化した専門コンサルタントのチームをおき、各専門分野の情報共有と複眼対応で企業とキャンディデイトのニーズに応えています。

そのチーム数は、日本国内だけでも170を超えており、世界最大級となります。

5 チームワーク（全社で協力し合って人材を紹介）

当社グループは各チームで情報共有を徹底して行っています。企業にもキャンディデイトにも確かな情報とマーケットの実状に基づいて選択していただくことを重要視し、日々、業界の最新事情をチームで共有しながら、複眼で個々の顧客と丁寧に、かつ深く向き合える体制を整えています。

100+ Club

JACグループには、100+ Club（ワンハンドレッドプラスクラブ）という、100名以上の転職を成功させたコンサルタントだけが入会できる特別なクラブがあります。100+ Clubに入会するには、企業顧客とキャンディデイトお一人おひとりに真摯に向き合って、実績を積み重ねる必要があり、100+ Clubメンバーの称号をもつことは、一流と呼べる専門知識と経験をもったプロフェッショナルコンサルタントの証となります。

100人の転職を成功させるごとにランクが上がり、200人以上を支援したコンサルタントは200+ Clubメンバー、300人以上を支援したコンサルタントは300+ Clubメンバーとなります。現在、日本国内には500+ Clubメンバーが、海外拠点には800+ Clubメンバーが在籍しています。

構成と特長

メンバー数：　254名（全コンサルタント数の約18%）
生産性：　他のコンサルタントの約1.5倍
平均勤続年数：12.0年（2023年末現在）

活動内容

年2回の総会、年8回の社内向けセミナーのほか、12テーマの分科会を運営し、メンバー同士が交流し経験を共有することで、スキルや専門知識を高める場として機能しています。

「100+ Clubコンシェルジュ」の活動を展開し、他のコンサルタントに対して、業務面・モチベーション面からサポートをするなど、会社全体のコンサルタントのサービス品質向上にも貢献しています。

3つの財務的な優位性

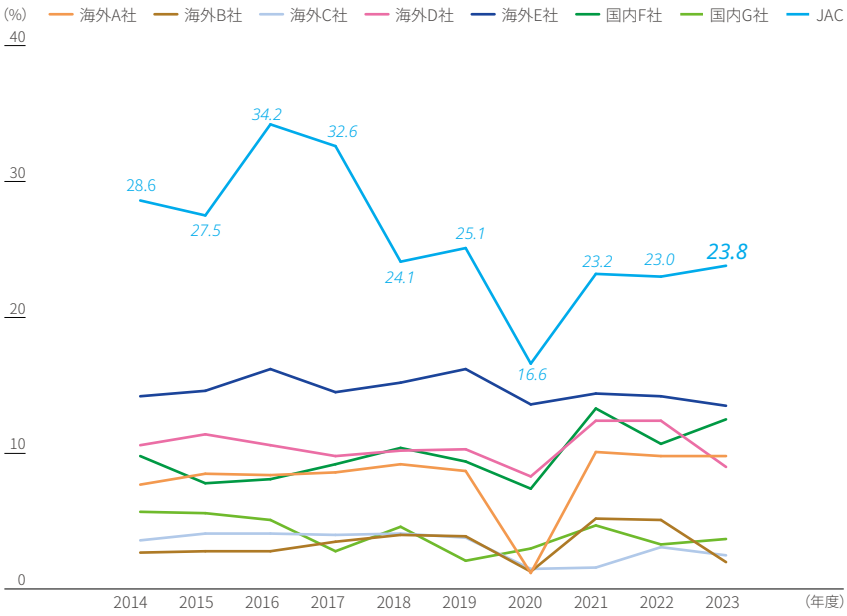
5つのコアバリューを生かした事業活動により、当社グループは、世界の人材紹介会社と比較しても、圧倒的に高い利益率を誇り、成長率、資本効率についても、相対的に高い水準を維持しています。

	JACグループ	海外A社	海外B社	海外C社	海外D社	海外E社	国内F社	国内G社
成長率（過去10年間の売上総利益のCAGR）	1 16.3%	7.0%	6.9%	6.1%	4.1%	0.8%	3 12.5%	2 13.4%
利益率（売上高税引前利益率の10年単純平均）	1 25.9%	7.8%	3.3%	3.2%	3 10.5%	2 14.7%	9.9%	4.1%
資本効率（10年単純平均のROE）	2 30.8%	3 28.6%	18.0%	24.1%	1 35.2%	21.3%	16.2%	12.7%

1 利益率（売上高税引前利益率）

平均25.9%
2014〜2023年

質の高いコンサルタント型のサービスを提供していることや、スペシャリスト＆中・高額年収帯の求人にフォーカスした事業展開を行っていることなどから、当社グループの利益率は過去10年間の単純平均で25.9%と、同業他社比でも圧倒的に高い水準を維持しています。



2 売上総利益の成長率

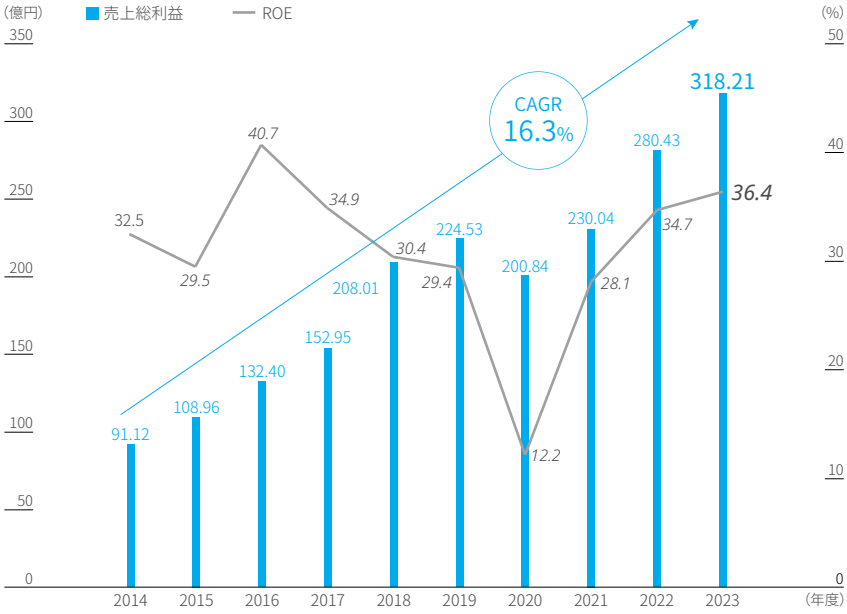
CAGR16.3%
2014〜2023年

国内の人材紹介市場の拡大を背景に、当社グループのトップラインは着実に拡大し、過去10年間の売上総利益の年平均成長率は16.3%と、高い水準を達成しています。

3 資本効率（ROE）

平均30.8%
2014〜2023年

主に人的資本と知的資本と社会関係資本により、利益を生み出すビジネスモデルをもつ当社グループの資本効率は高く、過去10年間の平均ROEは30.8%（単純平均）とプライム上場企業の平均値を大きく上回り、グローバルの同業他社比でも相対的に高い水準を維持しています。



価値創造モデル

JACグループは、創業以来、一貫して「人」の重要性に着目し、企業の人材戦略を支える人的資本の最適化を支援してきました。「人」を取り巻くさまざまな社会課題を把握し、企業側・人材側の両方と強い関係性を構築して、深く理解し、潜在的なニーズや活躍の場を創造する、そして、最適なポジションに最適な人材をつなぐ、それが当社グループの価値創造プロセスです。これにより、企業の躍進とキャンディデイト（候補者）の活躍を実現し、経済・社会の発展を支えていきます。

Input

Our People
人的資本

- 1,428名のコンサルタント／1,952名の社員
- 170※1超の専門チームに分かれたプロフェッショナル人材
- 100+ Clubメンバー 254名

Our Culture & Technology
知的資本

- JACのPhilosophy & Policy
- JAC Standard
- 国内外のミドル・ハイクラス求人の動向データ
- 面談履歴を含む人材・求人のデータベース

Our Relationships
社会関係資本

- 約1.3万社の顧客
- 100万名以上のご登録者
- 国内の転職希望者1,000万人超
- オリコン顧客満足度6年連続No.1※2

Financial Strength
財務資本

- 自己資本比率 73.2%
- 連結純資産 172億円

Natural Environment
自然資本

- 地球の豊かな自然環境
- 累計141,788本を植樹

※1 2024年1月現在
※2 2019～2024年オリコン顧客満足度調査® ハイクラス・ミドルクラス転職第1位

Impact

Output

お客様の
人的資本の
最適化支援

人的資本経営

企業の躍進

個人の
キャリア形成

Well-being

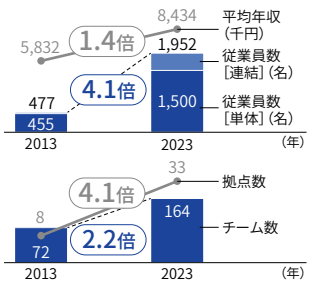
世界経済・社会の発展へ

中期経営計画

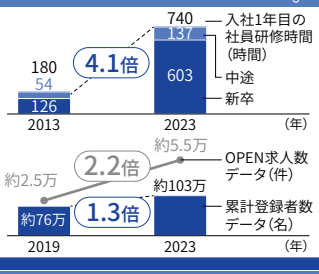
Outcome

これまでの増加率

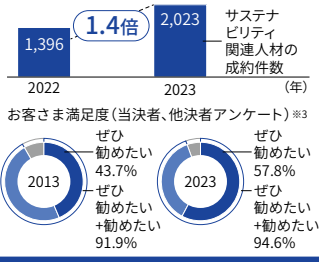
Our People



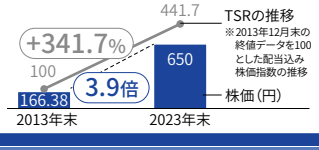
Our Culture & Technology



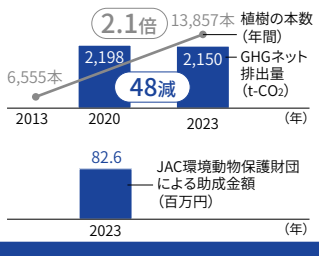
Our Relationships



Financial Strength



Natural Environment

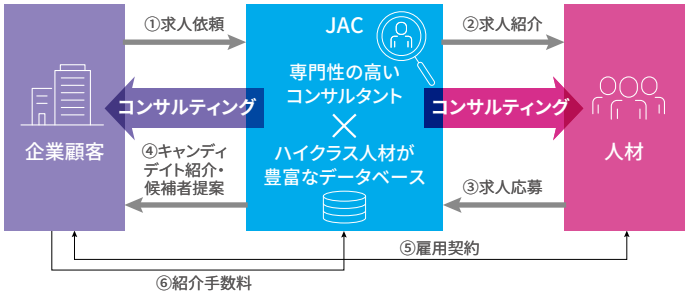


※3 当決者：当社経由でご転職された方
他決者：当社経由ではない方法でご転職された方

JACグループのビジネスモデル

コンサルタント型の人材紹介

当社の人材紹介の特長は、専門性の高いコンサルテーションです。各業種・職種について専門知識をもつ経験豊富なコンサルタントが、企業とキャンディデイト（候補者）の双方と対話をしながら、最適な人材を、最適なポジションへとご紹介しています。



JACグループの5つの資本 ― Input と Outcome ―

当社グループは積み上げてきた5つの資本を基盤に価値創造を行い、それぞれの資本に対しても価値を付加することによって、さらに多くの価値を生み出すサイクルによって、持続的な企業価値拡大を実現しています。

中でも最大の資本は「人的資本」にあり、人的資本を軸に知的資本の拡充と社会関係資本の強化を実現しています。

人的資本

Our People

Input

高い専門性をもつ1,400名超のコンサルタント

各業種・職種について高い専門知識を有するプロフェッショナルなコンサルタントが、国内外合計で1,400名以上在籍しています。

今後も毎年15%程度の増員を目指し、着実に増強していく予定です。

Outcome

健康で働きがいのある職場環境の提供

Fairnessの理念のもと、健康経営を志向し、全ての社員が心身ともに健康に、個々の個性を生かして活躍できる職場環境を提供しています。より頑張った人により多く報いたいという考えのもとで作られた報酬制度は、明確で分かりやすい成果主義に基づいており、働きがいのある職場となっています。また、相対的に高い労働分配率を実現しており、平均給与は10年間で1.4倍になりました。

知的資本

Our Culture & Technology

Input

企業理念Philosophy &Policyに基づく高品質な人材紹介のスキルと知見

創業以来掲げてきたPhilosophy &Policyは、当社グループの企業文化として浸透し、お客さまからの信頼のベースとなっています。

また、約50年にわたる実績に裏打ちされた高度なスキルと知見、そして100万人を超えるハイクラス人材のデータベースは当社独自の知的資本です。

Outcome

JAC Standardに基づく教育研修

当社グループ独自のコンサルタント教本、JAC Standardをベースに教育研修を企業理念の持続的な浸透と共に推進し、コンサルタントの質の向上を常に図っています。

教育研修の強化により、入社1年目の社員研修時間は10年前と比較して4.1倍（180時間→740時間）になりました。

DX推進によるイノベーション力の拡充

BPR（業務プロセスの見直し）や生成AIの活用などによる業務効率化をスピードをもって推進し、効率化を図っていきます。

社会関係資本

Our Relationships

Input

企業顧客との強い信頼関係と転職希望者の高い満足度

労働人口が減少する国内の人材紹介マーケットは持続的に高成長が期待されています。

こうした中で、当社は多くの企業顧客にNo.1エージェントの評価をいただいており、また、「オリコン顧客満足度®調査 ハイクラス・ミドルクラス転職」において6年連続総合第1位を獲得しています。

Outcome

企業顧客：必要な人的資本の確保

お客さま各社の事業戦略を深く理解したコンサルタントが人材戦略をサポートし、企業の生産性向上を支援します。また、サステナビリティ関連の人材のご紹介を通して企業の社会課題の解決をサポートしており、2023年は2,023件のご支援しました。

転職希望者：スキルを活かせる職場

個人の経験やスキルを生かし、いっそう活躍できるステージへとつなげることにより、人々のWell-beingの実現に貢献します。2023年のお客様満足度（当決者、他決者アンケート）では、勧めたい+ぜひ勧めたい割合が94.6%でした。

財務資本

Financial Strength

Input

強固な財務基盤

借入金に頼る必要のない事業モデルを構築しており、強固な財務基盤を有しています。

また、景気低迷時でも最重要資本である人的資本を維持するためのキャッシュフローを確保しています。

Outcome

圧倒的に高い利益率と資本効率の維持向上、高い株主還元

トップラインの拡大と業務効率化により利益率の向上を図り、35%水準にあるROEを維持向上していきます。株主還元について、10年間でDPSは約11倍、TSRは+341.7%成長しています。

自然資本

Natural Environment

Input

地球の豊かな自然環境

当社グループの成長基盤である経済、社会の発展は、地球の豊かな自然環境の上に成り立っています。

JACでは、自然資本の維持を重要な課題の1つとして捉え、熱帯雨林再生活動などさまざまな取り組みを行っています。

Outcome

気候変動の緩和

2008年から取り組んできたご成約者一人につき一本の植林活動により2023年末時点で累計14万本以上を植樹し、GHGネット排出量は直近3年間で37 t-CO_2を削減しています。さらに、「JACモリンガの森」プロジェクトを開始し、GHG吸収量の多いモリンガ植林を国内外で実施します。

自然資本の保全

JAC環境動物保護財団と連携したボランティア活動により、自然環境保全をサポートします。

取り組むべき優先課題（マテリアリティ）

JACグループでは、国連の掲げるSDGsに賛同し、当社の事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。社会の発展のための地球規模の課題のうち、当社グループとステークホルダーの双方にとっての重要性を勘案し、人材紹介業として解決に貢献すべき4つの社会課題と主に事業を支える基盤となる取り組みで解決すべき一つの分野を加え、当社が取り組むべき優先課題（マテリアリティ）として選定しました。マテリアリティへの取り組みを通じて、当社事業の成長とともにSDGsの達成にも貢献していきます。

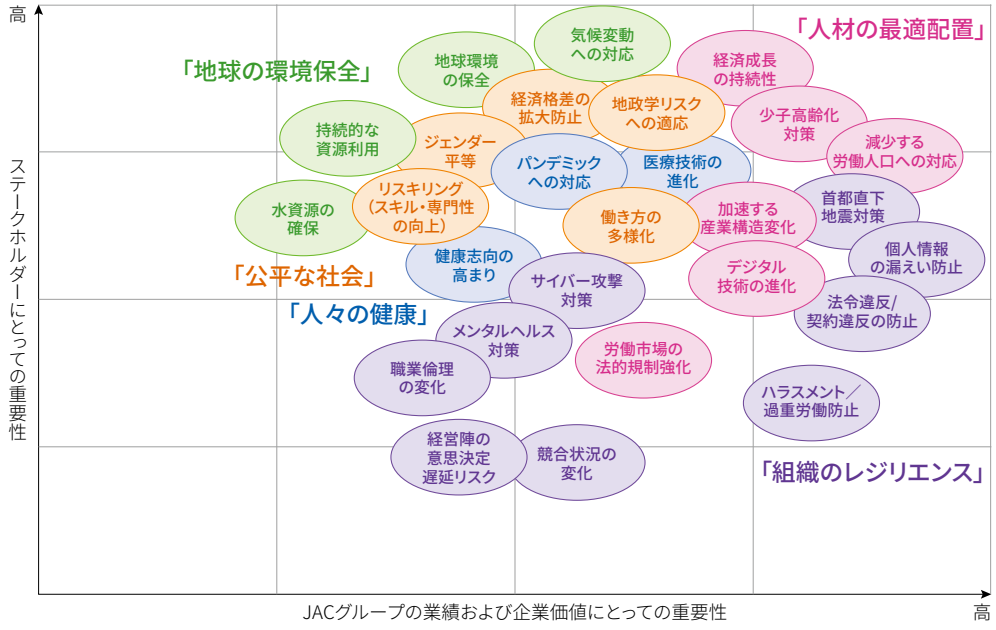
マテリアリティ分析のステップ

Step 1 社会課題の洗い出し

SDGsや社外の研究機関などのレポートなどの外部視点と、当社の事業を通じた課題解決の可能性の両面から社会課題を網羅的に洗い出し、マトリクスで可視化。

Step 2 重要性の評価

当社グループの業績および企業価値にとっての重要性（リスクおよび機会の大きさ）とステークホルダーにとっての重要性の2軸で評価を実施。



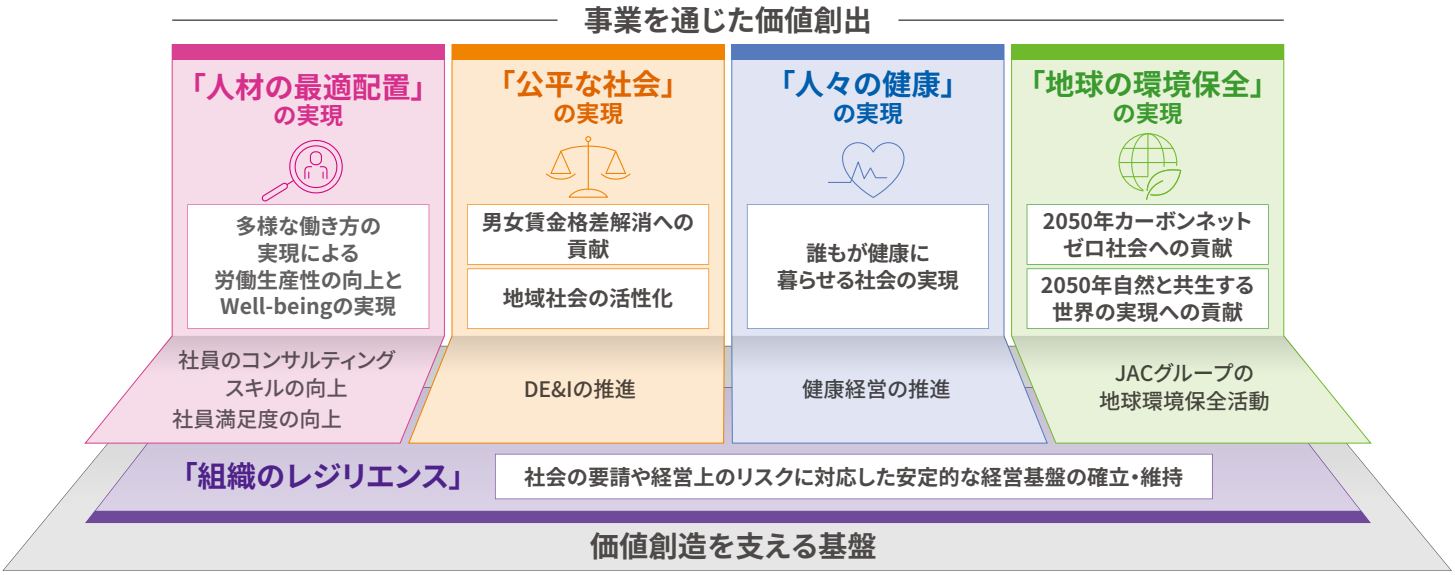
Step 3 妥当性の検討

Step 2で重要度が高いと評価した課題を主要課題としてカテゴライズし、マテリアリティ案を策定。事業を通じた社会課題の解決を所管する「サステナビリティ推進プロジェクト」とすり合わせ、目標を設定するとともに、各ステークホルダーの視点に精通する社外有識者との意見交換を行い、妥当性を検証。その結果を踏まえ、カテゴリーの区分見直し策を実施。

Step 4 優先課題（マテリアリティ）の特定

5つのマテリアリティを特定し、経営戦略会議、取締役会に報告。

JACグループの5つの優先課題（マテリアリティ）



マテリアリティとKPI

	「人材の最適配置」の実現	「公平な社会」の実現	「人々の健康」の実現	「地球の環境保全」の実現	「組織のレジリエンス」
目指す姿	• 多様な働き方の実現による労働生産性の向上とWell-beingの実現	• 男女賃金格差解消への貢献 • 地域社会の活性化	• 誰もが健康に暮らせる社会の実現	• 2050年カーボンネットゼロ社会への貢献 • 2050年自然と共生する世界の実現への貢献	• 社会の要請や経営上のリスクに対応した安定的な経営基盤の確立・維持
事業を通じた取り組み	• 採用代行、副業支援などの新たな雇用環境に対応したサービスの提供 • DX人材の流動化支援 • ワークスタイルの変化を踏まえた採用活動支援 など	• 地方拠点の強化による地域社会でのポジション開拓と人流の促進 • 地方創生、事業承継、地方事業拡大に資する専門人材支援 • 女性管理職・女性役員候補者の採用支援、中長期的な女性リーダー候補の紹介 など	• 最新医療技術を生かした商品開発を促進する人材の紹介 • 健康増進に資する事業の開発・拡大のための人材の紹介 • ロボット・ウェアラブルデバイス開発に関わる人材紹介を通じた技術者と医療・介護領域の橋渡し • 遠隔医療、地域医療に関する専門人材の紹介 など	• 環境技術者の紹介によるエネルギー新技術開発の支援 • 省エネ、脱炭素技術開発に関わる人材の紹介 • 水資源維持のための技術者・管理者の紹介 • ESG投資、ESG推進に資する人材の紹介 • PPP/PFI領域における専門人材の紹介 など	• 社外取締役、社外監査役人材の紹介によるコーポレート・ガバナンス強化の支援 など サステナビリティ関連人材のご紹介 ➤P.42
KPI	6ヵ月在籍割合、年収水準 ➤P.21	サステナビリティ関連人材のご紹介件数 目標：前期比+25%　2023年度実績 2,023件（前期比+44%） 地方拠点でのGP（売上総利益）とコンサルタント数 ➤P.37			
社内での取り組み	• 社員のコンサルティングスキルの向上 • 社員満足度の向上	• DE&Iの推進 ➤P.54-55	• 健康経営の推進 ➤P.57	• GHG排出量削減と植樹活動の拡大 • JAC環境動物保護財団の運営支援を通じたネイチャーポジティブの取り組み ➤P.48-53	• コーポレートガバナンスの実効性の向上 • 専門スキルをもつ社外取締役の選任 • リスクマネジメントの強化 • コンプライアンスの徹底
KPI	100+ Clubの人数、入社14ヵ月時点での生産性達成率、離職率、入社後3年時点での在職率 ➤P.18	女性取締役比率/外国人取締役比率、女性管理職比率 ➤P.35	健康経営関連指標（健康診断受診率、ストレスチェック受診率、特定保健指導実施率、運動習慣者比率、喫煙率、健康診断有所見者比率、有給休暇および夏季特別休暇取得日数） ➤P.35	Scope3も含めたGHG排出量（2030年までにネットゼロ） ➤P.50	

リスクと機会

JACグループとして取り組むべき重要な課題を選定するにあたり、社内外の環境変化や多様な社会ニーズがもたらすリスクと機会を洗い出し、その影響度を時間軸を勘案して評価し、5つのマテリアリティを設定しました。このリスクと機会に対応すべく、事業を通じた価値創出と価値創造を支える基盤取り組みを事業戦略の中に取り込んで推進し、社会課題の解決とともに企業価値の向上を図っていきます。

環境変化/社会ニーズ		リスク	短期	中期	長期
人材の最適配置	減少する日本の労働人口への対応	• 労働市場の縮小 • 弊社のコンサルタント採用に悪影響	0	1	1
	経済成長の持続性	• 世界恐慌的な景気の急減速による採用急減	0	2	3
		• 日本全体の競争力低下による賃金水準の低迷、労働市場の縮小	1	2	3
	加速する産業構造の変化（新たな企業・事業の勃興と拡大）	• 当社の得意業界の凋落にともなう収益の低下	1	2	3
	デジタル技術進化・データ活用の発展	• 大規模事業者のデジタルを活用したマッチングサービスの競争力拡大	1	2	3
	日本での少子高齢化への対応	• 企業の期待する年齢構成と候補者の年齢構成のミスマッチの拡大 • 競合他社の中高齢マーケットへの注力拡大	1	2	2
	労働市場に対する法規制の変化	• 法的規制強化の可能性	2	3	3
公平な社会	経済格差の拡大	• 先進国の労働市場縮小、労働人口の大きい新興国の労働市場拡大	0	1	1
	ジェンダーの平等	• ダイバーシティ人材の候補者の不足	1	2	2
	地政学リスクへの対応	• 国内事業への集中度が高く、日本の地政学リスクが高まった場合の事業既存リスクは甚大	2	3	3
	働き方の多様化（職業観・就労観の変化）	• 流動化、多様化が進み過ぎると転職のカジュアル化が進み、AIによるマッチングが主要な転職ツールとなる可能性 • リモートワークの拡大により、ネット上サービスが主流となり、ネットでのリーチ力、対応力が差別化要因となってしまう可能性	1	2	3
	リスキリング（スキル・専門性の向上）	• 学びなおしを行う社会人の不足による日本企業の生産性および競争力の低下 • リスキリング機会を求める当社社員の流出	1	1	2
人々の健康	パンデミックへの対応	• パンデミックにより世界経済が減速し、人材需要が減退	1	1	3
	健康志向の高まり		–	–	–
	医療技術の進化		–	–	–
地球の環境保全	気候変動への対応	• 自然災害の増加による事業中断リスクの発生	1	1	3
	地球環境の保全		–	–	–
	持続的な資源利用		–	–	–
	水資源の確保		–	–	–
組織のレジリエンス	経営陣の意思決定遅延リスク	・経営トップが事故災害などに巻き込まれた場合などに意思決定フローが滞り、タイムリーな経営が阻害され、事業競争力に影響する	1	1	2
	競合状況の変化	・領域特化中小規模事業者による特定領域占有率上昇 ・よりマッチした労働環境・労働条件を提示する競合企業への人材流出	2	2	3
	首都直下地震対策	・日系企業の本社機能の停止による採用減、外資系企業の日本からの流出 ・当社の本社機能の停止	0	0	3
	サイバー攻撃への対策	・サイバー攻撃による個人情報やその他の機密情報の流出	1	1	2
	個人情報の漏洩防止	・社員やベンダーなどによる個人情報の持出し・紛失・売却	2	2	3
	メンタルヘルス対策	・メンタルヘルス状況の悪化にともなう生産性の低下	1	1	2
	ハラスメント／過重労働防止	・ハラスメントの発生による離職者の増加や生産性の低下 ・過重労働による労災の発生	0	1	2
	職業倫理の変化	・社員のモラル低下による生産性の低下、顧客満足度の低下、情報漏えいリスクの増大	0	1	2
	法令違反／契約違反の防止	・法令違反による営業免許取り消し ・契約違反の発生による顧客・候補者の減少	1	2	3

【期間／頻度】 短期／高頻度　中期／中頻度　長期／低頻度
【大きさ】 0：事業計画への影響はほぼない　1：影響は小さい　2：影響は中程度　3：影響は大きい

機会	短期	中期	長期
• 人材の希少性が高まり、人材採用難易度上昇。人材紹介サービスへの需要増加、採用コスト許容度アップ • 外国からの労働者受入れが拡大。海外拠点を多数保有、クロスボーダー転職の実績豊富、ノウハウを有する弊社のビジネス機会増大	1	2	3
• グローバルな人材紹介市場の拡大にともなう収益増加	1	2	3
• 日本自体の経済モデルの転換による新たなマーケットの創出	1	1	2
• 新たな人材マーケットの拡大	1	2	3
• デジタル技術を活用した生産性向上 • 人の介在価値に、より注力し、差別化	2	3	3
• 高年齢就労人口が増加し、シニア人材の転職支援の実績豊富な当社のビジネス機会増大 • 正社員だけではなく、兼業、副業および個人事業主という働き方が増加	1	2	3
• 規制緩和に伴う人材紹介市場の拡大の可能性	1	1	1
• 新興国でのサービス提供ができる体制構築の機会と差別化による事業機会増大	1	1	3
• DE&Iを進めたい企業ニーズの高まりから外部中途採用の拡大 • DE&Iが進んだ企業で働きたいという意向をもった人材の増加 • 外国籍人材の就労者数が拡大し、海外ネットワークを有し、外国籍人材へのリーチ力がある当社の強みを発揮	1	2	2
• 地理的分散を進めることができれば、持続成長可能性の高い企業への進化が可能	1	2	2
• 転職市場拡大（転職の一般化促進） • 正社員だけではなく、兼業、副業及び個人事業主という働き方が増加し、新事業領域が拡大 • 海外からのリモートワークが拡大し、海外拠点を多く保有する弊社のビジネス機会増大	1	2	3
• リスキリングニーズの拡大にともなう教育事業の機会拡大 • リスキリング機会を求めて流動化する人材の増加	1	1	2
• パンデミック環境下での新たなビジネスが誕生し、それにともなう新たな人材マーケットの創出 • パンデミックやその常態化によるローカル人材採用の活性化	1	1	1
• 健康増進につながる商品・サービスの開発、企業運営などに関する人材ニーズの高まり	1	1	2
• 医薬品・医療機器・医療設備などの研究・製造などに関する人材ニーズの高まり	1	2	3
• 脱炭素化目標を掲げる企業の増加に伴う環境技術人材へのニーズの増加	1	2	2
• 生物多様性保護関連ビジネスによる即戦力採用活性化	1	1	2
• リサイクル・リユースに適する商品開発、資源回収サイクルをスムーズにするサービス開発などに関する人材ニーズの高まり	1	1	2
• 使用水量の削減や水資源の保全につながる商品・サービスの開発、水浄化・排水処理機器などの商品・サービス開発などの人材ニーズの高まり	1	1	2
	–	–	–
•競合企業の国内事業からの撤退・縮小などによるマーケットシェアの獲得	1	2	3
•地震発生翌年以降の求人増	0	0	3
•サイバー技術をもつ人材など情報セキュリティ関連人材へのニーズの増加	1	2	2
	–	–	–
•法務コンプライアンス関連の人材ニーズの増加	0	0	0

事業を通じた価値創出

- 高度なコンサルタント型人材紹介サービスの提供
- サステナビリティ人材の紹介
- 地方拠点の拡大
- マーケットニーズを踏まえた新たな人材関連サービス領域の開発

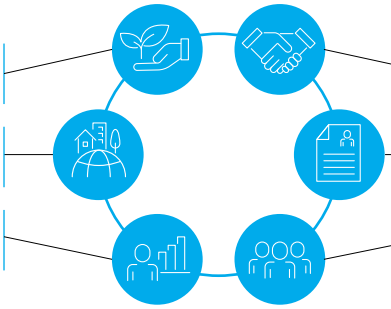
価値創造を支える基盤

- 人材戦略
- 健康経営の推進
- DE&Iの推進
- 気候変動・環境保全対応
- コーポレートガバナンスの強化

ステークホルダー・インパクト

JACグループでは、①企業顧客、②キャンディデイト（候補者）、③従業員、④株主・投資家、⑤地域社会・行政、⑥自然環境の6つを、当社グループの事業活動に影響を与える重要なステークホルダーとして特定しています。これらのステークホルダーとさまざまな形でコミュニケーションをとり、当社に対する期待に応えるとともに、協働して持続的に価値を創造し、持続的な社会の発展に貢献していきます。

	企業顧客	キャンディデイト（候補者）	従業員
Our Value for Stakeholders	事業戦略に必要な 最適な人材のご紹介	スキルや経験を深掘りし、 キャリアパスも考えた求人提案	成長機会にあふれ、 やりがいと安心感をもって働ける環境
Value created in 2023	顧客向け継続利用意思確認（NRS）アンケートでの継続利用希望 84% 当社経由での採用決定件数（国内人材紹介事業） 10,959件 前年比↗ +1,259件 専門チーム数（2023年12月時点） 164チーム 前年比↗ +12チーム 年間20件以上成約する取引先数 68社 前年比↗ +19社	オリコン顧客満足度調査 ハイクラス・ミドルクラス転職 第1位 6年連続 2019〜2024年 登録人材アンケートによる顧客満足度（推奨度） 94.6% ※うち「ぜひ勧めたい」は57.8%（前年比+4.1pt）	労働分配率 51.6% 前期比↘ −0.9pt 離職率（2023年12月期） 12% 前年比→ 変わらず 100+ Club メンバー（2023年12月現在） 212名 前年比↗ +27人 年平均給与 843.4万円 前年比↘ −3.3万円 女性管理職比率 21.0% 前年比↘ −2.5pt 有給休暇および夏季特別休暇取得日数 11.4日 前年比↗ +0.86日
How we engage	• 業界特化または職種特化で専門のチームによるサポート体制の提供 • 人材関連の課題解決のためのセミナーや交流会の提供（JAC Women's Empowerment Salon、デジタル専門家登壇によるセミナー、海外進出企業向けセミナーなど） • 顧客向け継続利用意思確認（NRS）アンケートの実施（年2回） • 電話・メールによるお問い合わせ窓口の設置	• 初回面談45日後にNPS調査を実施（2024年度より。2023年度まで実施していた顧客満足度アンケート、転職決定後アンケートから変更）。 • 電話・メール・チャットによるお問い合わせ窓口の設置 • ウェブサイトでの各種情報提供（採用企業の今後の展望、求める人物像などのインタビュー、最新の転職動向コラム、転職に関するFAQなど）	• パルスサーベイ※の実施（毎月） ※ 従業員の満足度や心の健康状態を把握するためのアンケート調査 • 全社員ミーティング（対面：年1回、オンライン：毎月） • 社内相談窓口『Refresh』、社外相談窓口（法律事務所、産業カウンセラー、健康・介護サポートダイヤル）の設置 • 通算100件（名）以上の採用・転職を成功させたコンサルタントを人材紹介のプロフェッショナルと認定する100+ Clubの運営（自発的な活動と提言・発信） • ボランタリーに参加し提言するコミッティ活動（Women's Empowerment Committee、LGBTQ+ Committee、Working Parents Committeeなど）
How we respond	【企業課題の解決】 企業顧客の事業計画に伴う採用状況を常にアップデートし、対話を重ねることで顧客の課題解決に資する最適な人材をご紹介。 【専門性・独自ネットワークの形成】 各業界、各職種別にチーム分けを行い、専門領域に詳しいコンサルタントを配置するとともに、独自のネットワークを形成。ハイクラスまたは専門性の高い人材を企業顧客のニーズ合わせてスピーディーにご紹介。	【コンサルタント型の転職支援】 キャンディデイトのキャリアビジョンや本質的なニーズの徹底理解を重視し、テクノロジーに代替されることのない「人が介在する意義」のあるサービスとは何かを探求。キャンディデイトとの面談には品質基準を設けてチェックを行うとともに、行き届いた研修プログラムによってコンサルタントのコンサルティングスキルを可視化するなど、キャンディデイトがより良いキャリアを実現するためのサポートを組織的に実施。 【専門チームの設置】 業界または職種特化で組織した専門チームを設置することで、コンサルタント個々の当該業界・職種の知識を蓄積。これによりコンサルタントは、キャンディデイトのスキルや経験を深掘りし、キャリアパスも考えた求人提案を実現。 【働き方の多様化】 無期雇用やフルタイム雇用だけでなく、副業・兼業や顧問、社外取締役といった多様な雇用形態の求人を取り扱う体制を整備。働き方の多様化や経験豊かなシニア人材の活躍を支援。	【モチベーションの維持・改善】 毎月実施するパルスサーベイの結果を踏まえ、満足度が低下傾向にある従業員を人事部門と所属部門が連携してフォローし、該当者のモチベーションを改善。 【退職理由に応じた対策】 退職理由の分析を行い、コンサルタントがスキルや専門性を高めるための階層別の研修プログラムや、やりがいのある職場を創出するためのマネージャー育成プログラム、個別キャリア育成プログラムなどを導入。 【制度の改善】 社員がボランタリーに参画するコミッティや100 +Clubなどからの提言を受けて、各種の福利厚生制度の改善や、社員サポート制度などを導入。



自然環境
地球環境、自然界に存在する生態系、資源、そして生物多様性【自然資本】

地域社会・行政
当社が事業活動を行う地域の住民や行政機関、関連法規の順守を監督する機関【社会関係資本】

株主投資家
当社の株主もしくは将来の株主となる投資家【財務資本】

企業顧客
プロフェッショナル人材・ハイクラス人材を求める企業や組織【社会関係資本】

キャンディデイト（候補者）
転職機会を求める個人もしくは転職機会をお勧めしたい個人【社会関係資本】

従業員
当社グループで働く正社員、契約社員、派遣社員等を含むすべての人【人的資本】

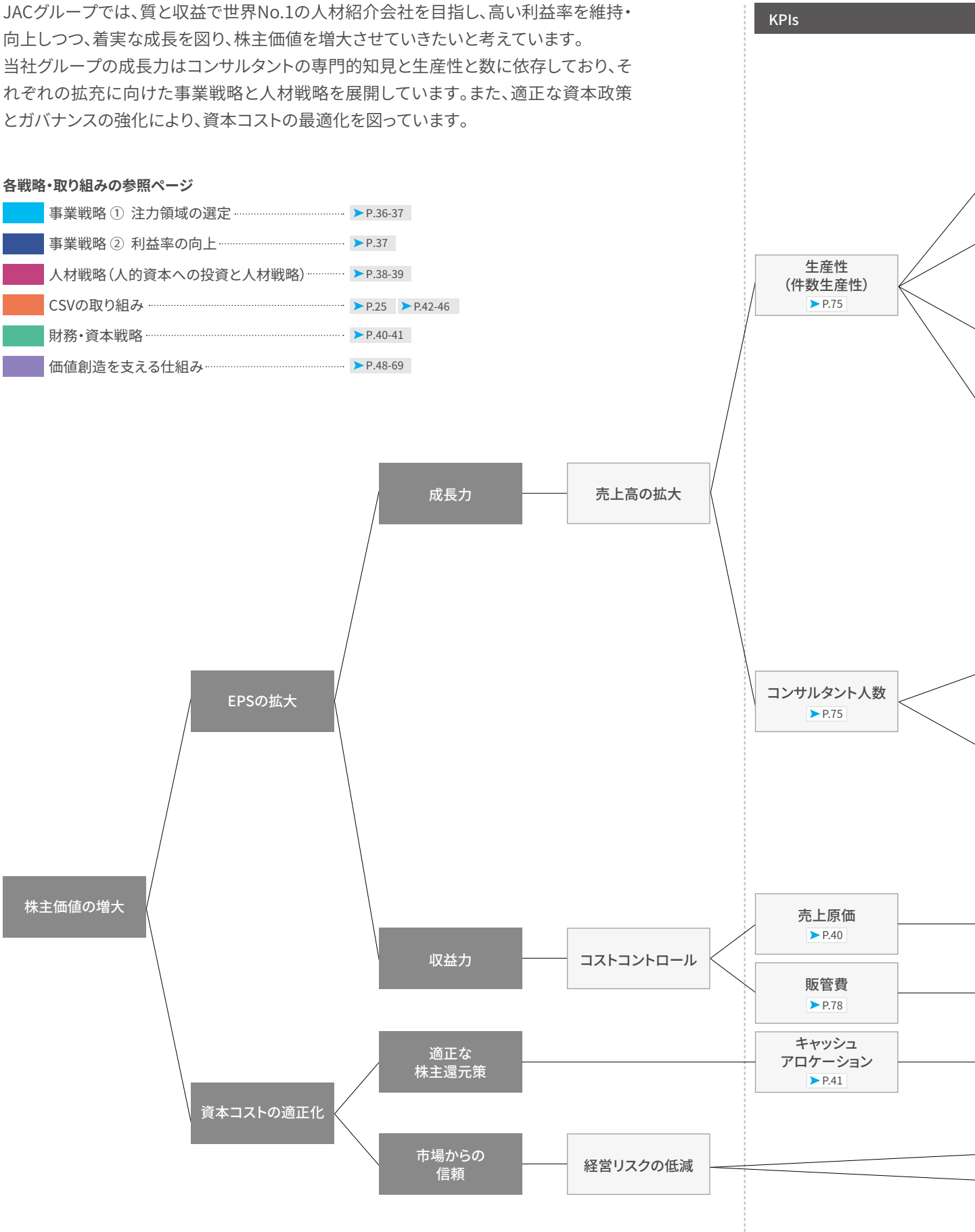
	株主・投資家	地域社会・行政	自然環境
提供価値	持続的な株主価値の向上	地域社会の活性化と法律の遵守	サステナブルな地球環境の維持と向上
2023年の創出価値	TSR（株主総利回り） 1年年率 10.7% 3年年率 50.3% 5年年率 60.5% 10年年率 341.7% 配当総額 36億円 前年比↗ +3.5億円 配当性向 60.9% 前年比↘ −4.3pt	東京以外の国内拠点での売上高 98億円 前年比↗ +6.9% 海外事業の売上高 36億円 前年比↗ +9.7% 納税額 22億円 前年比↗ +0.8%	サステナビリティ関連人材のご紹介件数 2,023件 前年比↗ +44.9% インドネシアおよびマレーシアでの植林 約14万本 2008年～2023年累計 植林によるGHG吸収量 608t/年 前年比↗ +50t/年 Scope3も含めたGHGネット排出量 3,020t/年 前年比↘ −892t/年
コミュニケーションチャネル	【2023年度の対話実績】 • 機関投資家・アナリスト向け決算・戦略説明会：2回 • 個人投資家向けラジオ出演：1回 • 個人投資家向け説明会：2回 • 国内外の機関投資家・アナリストとの個別面談：101回 • 海外投資家とのオンラインロードショー：1回 • 会社概要動画のWebサイトへの掲載	• 人材関連業界団体（日本人材紹介事業協会、人材サービス産業協議会、他）での役員活動 • 地方支店の設置：静岡（2016年）、広島（2017年、中国支店）、埼玉（2017年、北関東支店）、福岡（2022年）、仙台（2023年、東北支店）、浜松（2023年） • 海外拠点の展開：UK、ドイツ、シンガポール、マレーシア、インドネシア、タイ、ベトナム、韓国、インド、米国 • 拠点所在地域での対話・交流	• JAC環境動物保護財団の運営支援を通じた専門家、行政、研究機関、海外の財団、NPO／NGOとの対話 • PPPツアー（社員による植林活動）時の現地の大学や行政機関、NGOとの連携と対話 • Global Compactへの署名と分科会活動への参画
ステークホルダーからの期待への対応	【基本方針】 株主の皆さまとの建設的な対話に積極的に取り組み、いただいたご意見を半期ごとに取締役会に報告し、経営に活かすことで更なる価値創造、企業価値向上に尽力。 【2023年度の主なご意見】 人材紹介コンサルタントの離職率低下、IT・コンサルティング業界での人材採用動向、当社の海外事業の利益率の回復、株主還元方針など。 【ご意見に対する対応例】 コンサルタントの離職率低下に向け、以下の取り組みを実施。 • 階層別トレーニングプログラムの一層の拡充。 • 毎月のパルスサーベイやキャリア開発プログラム、海外派遣制度、幹部候補育成プログラムの導入。	【地方】 課題 • 高齢化に伴う労働力不足による地域の企業活動の停滞。 • 後継者不足による地方企業の事業承継問題。 当社の対応 • 地方都市に支店を設立し、積極的に地元出身の人材を採用して地域の雇用に貢献。 • 幹部・管理職層やスペシャリスト、Uターン人材などを紹介し、地元企業の成長戦略を支援。 【日系企業の海外進出】 課題 • 海外に展開する日本企業の増加に伴い、日本国内で海外事業戦略を担う人材や、海外拠点の人員強化が不可欠。 当社の対応 • 企業のニーズに応じて拠点を新設し、海外勤務経験や英語力のある人材をご紹介し、企業顧客の海外事業戦略を支援。	【PPPツアー（社員による植林活動）】 世界各国のグループ社員が参加し、現地の大学や行政機関・NGOなどとともに植林を実施。植林が地域にもたらす意義を学ぶ機会の創出。 【カーボンニュートラル実現への取り組み】 「地球の環境保全」などに資する求人を「サステナビリティ求人」と位置付けて、即戦力となるエンジニアや専門人材を積極的にご紹介。企業顧客の自然環境の保護推進を支援。

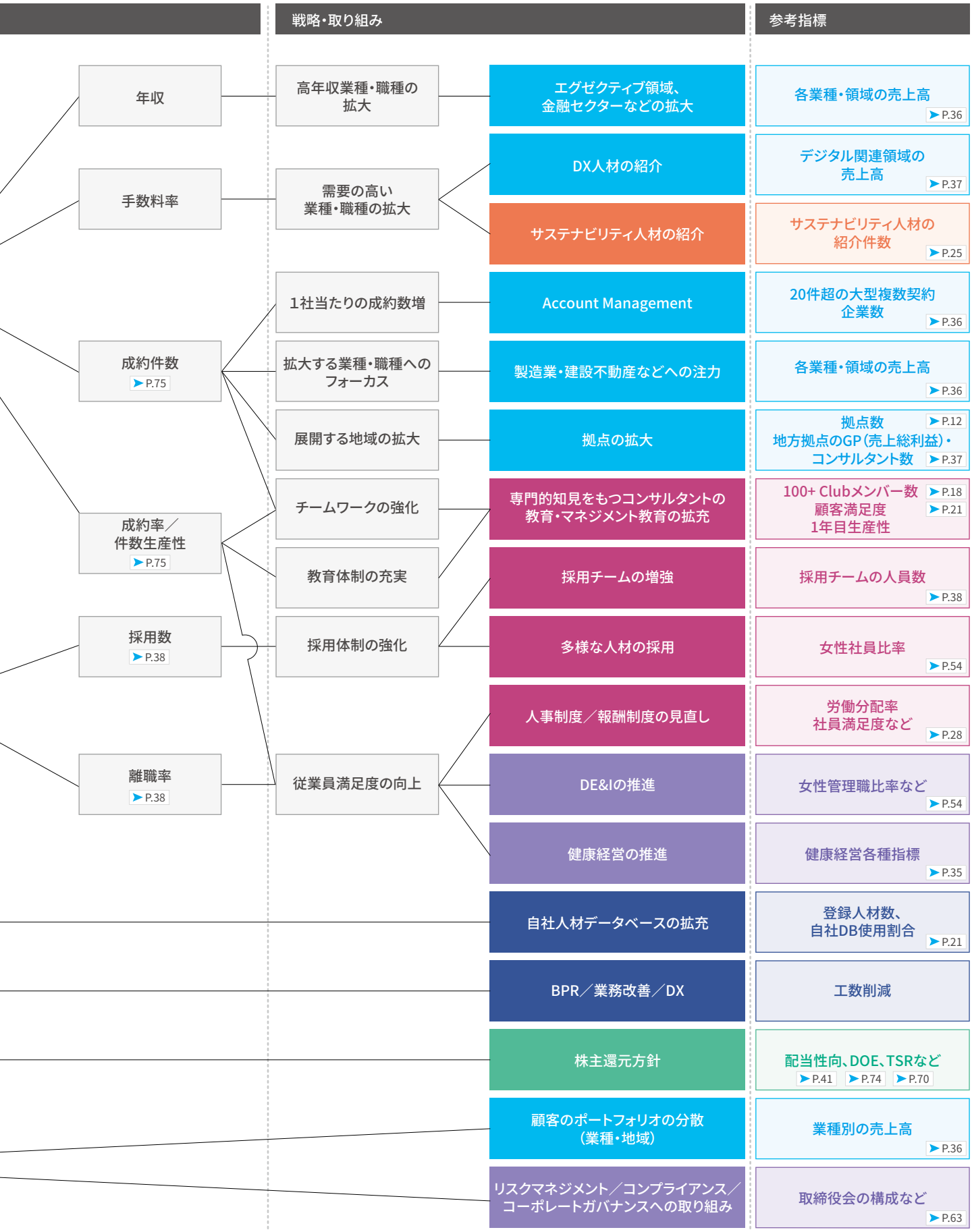
経営ロジックツリー

JACグループでは、質と収益で世界No.1の人材紹介会社を目指し、高い利益率を維持・向上しつつ、着実な成長を図り、株主価値を増大させていきたいと考えています。
当社グループの成長力はコンサルタントの専門的知見と生産性と数に依存しており、それぞれの拡充に向けた事業戦略と人材戦略を展開しています。また、適正な資本政策とガバナンスの強化により、資本コストの最適化を図っています。

各戦略・取り組みの参照ページ

- 事業戦略 ① 注力領域の選定 ➤P.36-37
- 事業戦略 ② 利益率の向上 ➤P.37
- 人材戦略（人的資本への投資と人材戦略） ➤P.38-39
- CSVの取り組み ➤P.25 ➤P.42-46
- 財務・資本戦略 ➤P.40-41
- 価値創造を支える仕組み ➤P.48-69




戦略・取り組み
参考指標
年収
手数料率
成約件数
P.75
成約率／
件数生産性
P.75
採用数
P.38
離職率
P.38
高年収業種・職種の
拡大
需要の高い
業種・職種の拡大
1社当たりの成約数増
拡大する業種・職種への
フォーカス
展開する地域の拡大
チームワークの強化
教育体制の充実
採用体制の強化
従業員満足度の向上
エグゼクティブ領域、
金融セクターなどの拡大
DX人材の紹介
サステナビリティ人材の紹介
Account Management
製造業・建設不動産などへの注力
拠点の拡大
専門的知見をもつコンサルタントの
教育・マネジメント教育の拡充
採用チームの増強
多様な人材の採用
人事制度／報酬制度の見直し
DE&Iの推進
健康経営の推進
自社人材データベースの拡充
BPR／業務改善／DX
株主還元方針
顧客のポートフォリオの分散
（業種・地域）
リスクマネジメント／コンプライアンス／
コーポレートガバナンスへの取り組み
各業種・領域の売上高
P.36
デジタル関連領域の
売上高
P.37
サステナビリティ人材の
紹介件数
P.25
20件超の大型複数契約
企業数
P.36
各業種・領域の売上高
P.36
拠点数
P.12
地方拠点のGP（売上総利益）・
コンサルタント数
P.37
100+ Clubメンバー数
P.18
顧客満足度
P.21
1年目生産性
採用チームの人員数
P.38
女性社員比率
P.54
労働分配率
社員満足度など
P.28
女性管理職比率など
P.54
健康経営各種指標
P.35
登録人材数、
自社DB使用割合
P.21
工数削減
配当性向、DOE、TSRなど
P.41
P.74
P.70
業種別の売上高
P.36
取締役会の構成など
P.63

企業価値向上の軌跡と2030年に目指す姿

終身雇用が中心であった国内企業が中途採用の人材活用を増やす流れの中で、国内の人材紹介マーケットは、景気の影響により変動はあるものの、おおむね着実に拡大しており、中でも当社が注力するミドル・ハイクラス人材紹介事業は順調に成長しています。年15%の成長を目標としつつ、新型コロナウイルス感染症発生前の2019年度までは実際の売上高成長率はCAGRで20%超の成長を達成してきました。

2018年には海外事業を日本本社に再統合、事業のグローバル化に向けた基盤を再強化し、2020年には「2030年に質と収益で世界No.1」の長期目標を策定しました。

2019年末に出現した新型コロナウイルス感染症の世界的大流行（パンデミック）により、想定外に世界経済が急減速し、2020年度、2021年度は足踏みをする結果となりましたが、売上高は2022年度には+22.5%、2023年度には+13.3%と成長フェーズに戻ってきています。

実質的に2年間、スタートが遅れる形とはなりましたが、「質と収益で世界No.1」に向けグループ一丸となって取り組んでいます。世界各地で最高品質の人材紹介コンサルティングをご提供することを通じて、世界経済社会の持続的発展と、あらゆる人々が生き生きと暮らせる社会の実現に貢献していきます。

中・高額年収帯向けコンサルティングスタイルの強化

成果

リーマンショック以降、営業担当と候補者担当を分けて若年層を大量マッチングさせるビジネスモデルから、創業時のビジネスモデルであるコンサルタント型の人材紹介に回帰し、ミドル・ハイクラスにシフトした事業スタイルを確立・強化

課題

兄弟会社として展開する国内事業と海外事業の連携をより強化する必要性

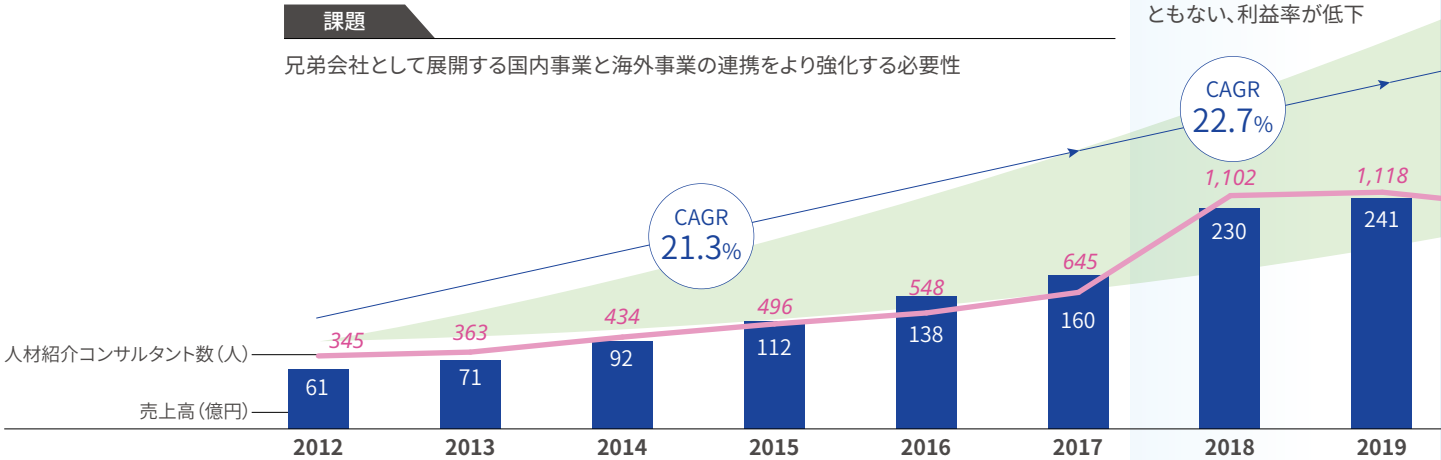
海外事業再統合

成果

海外事業を再統合し、グループ全体で企業顧客のグローバルな求人ニーズに応えやすい体制に

課題

バックオフィス機能強化などにともない、利益率が低下



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
売上高（億円）	61	71	92	112	138	160	230	241
			CAGR：21.3%				CAGR：22.7%	
当期純利益（億円）	6	11	15	18	32	36	39	43
			CAGR：43.1%				CAGR：9.3%	
ROE（%）	24.5	32.8	32.5	29.5	40.7	34.9	30.4	29.4
営業利益率（%）	22.4	28.1	28.7	31.4	34.1	33.1	24.0	25.2
人材紹介コンサルタント数（人）	345	363	434	496	548	645	1,102	1,118

※コンサルタント数は、国内人材紹介事業と海外事業の合計、実績は各期末実績、予想・計画は期中平均

目指す社会像

世界各地の経済・社会の発展 | **人々が生き生きと暮らせるサステナブルな地球**

質と収益で世界No.1へ

- 創立以来、積み上げてきたコアバリューが基軸
- 世界のどこでも同レベルの高品質のサービスを提供
- お客様に一番に選ばれる会社
- 全てのステークホルダーが満足
- 継続的な安全、安心、信頼＋実績を常に保証
- そのうえで進化と前進で発展し続ける企業

コロナ影響期間

成果

2020年初に10年ビジョン「質と収益で世界No.1」を発表

課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う景気の急減速により、計画を下回る進捗率に

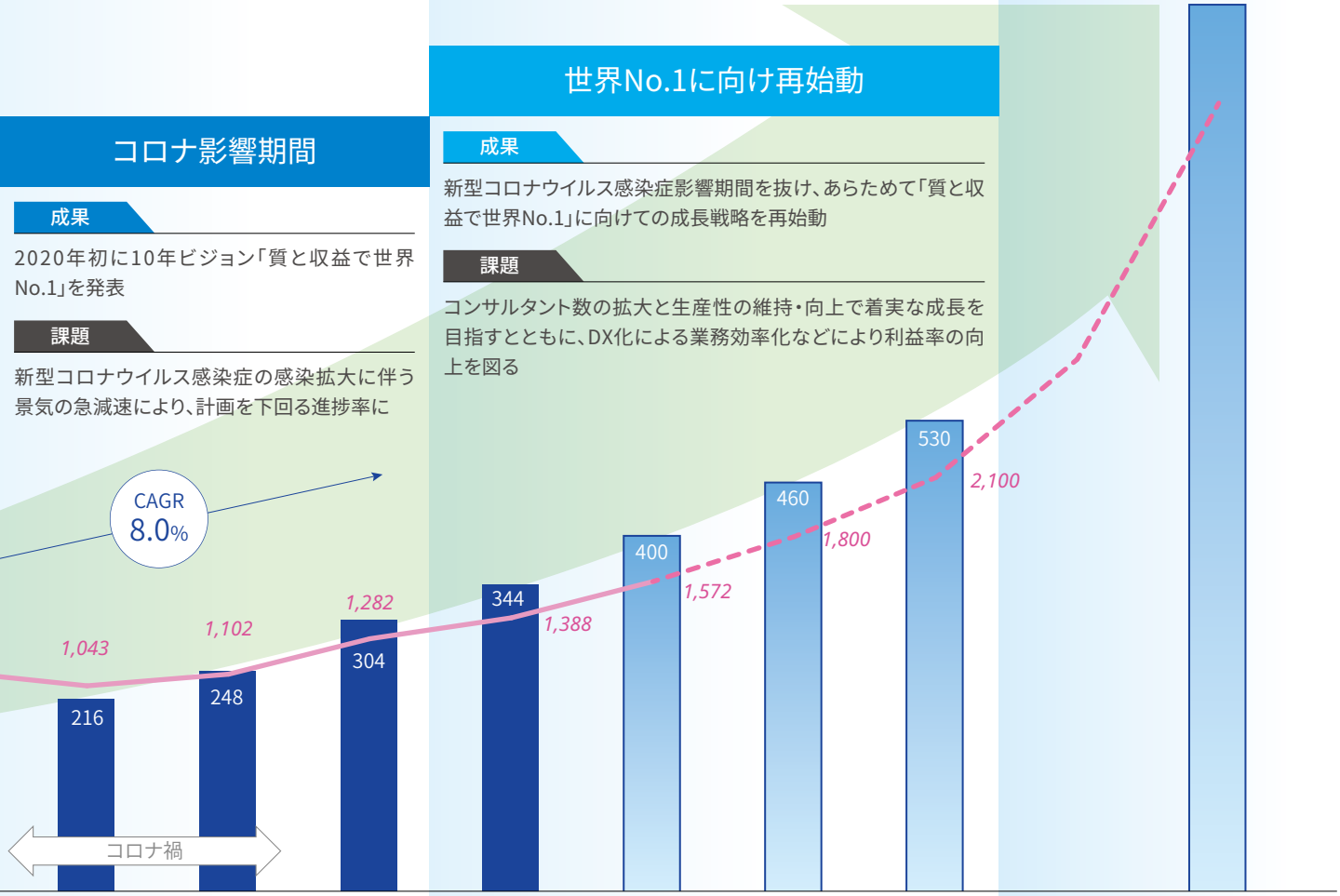
世界No.1に向け再始動

成果

新型コロナウイルス感染症影響期間を抜け、あらためて「質と収益で世界No.1」に向けての成長戦略を再始動

課題

コンサルタント数の拡大と生産性の維持・向上で着実な成長を目指すとともに、DX化による業務効率化などにより利益率の向上を図る



	2020	2021	2022	2023	2024計画	2025計画	2026計画	2030目標
CAGR:8.0%	216	248	304	344	400	460	530	
CAGR:5.2%	18	38	50	59	68	78	93	
	12.2	28.1	34.7	36.4	36.2	35.2	35.5	
	23.8	23.4	23.1	23.8	23.6	23.6	24.5	
	1,043	1,102	1,282	1,388	1,572	1,800	2,100	

中期経営計画

2030年までの長期的な経営ビジョン「JAC as No.1」の実現に向け、今後3ヵ年で達成すべき指標として2024年から2026年までの中期経営計画を策定しています。
本中期経営計画では、その実現に向け、サービス品質の向上と事業の成長に不可欠な人的資本の充実を図るとともに、成長市場・領域を捉えつつ、利益率のいっそうの向上を図っていきます。

経営数値目標

財務目標　**利益率を維持し毎年約15%の安定成長**

成長のキードライバーとなる人材紹介コンサルタント数の増加に取り組み、売上高は、年平均約15%成長を安定的に達成していくことを目指しています。

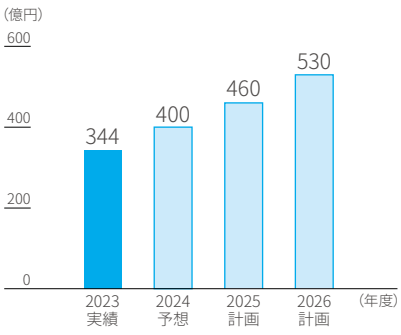
同時にコスト削減や海外事業の収益性の改善により、利益率のいっそうの向上を図り、2026年には売上高営業利益率は24.5%と、2023年12月期の現状より0.7ポイント高い水準への上昇を目指しています。その結果として、2026年度の当期純利益は2023年度の約1.6倍となる93億円を目標としています。

また、ROEは35%を超える水準を安定的に維持する見込みです。

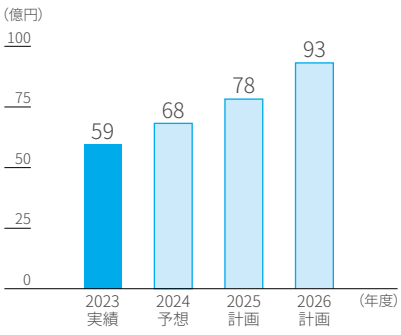
	2023年12月期実績	2024年12月期予想	2025年12月期計画	2026年12月期計画
売上高	344億円	400億円 (+16%)	460億円 (+15%)	530億円 (+15%)
売上高営業利益率	23.8%	23.6%	23.6%	24.5%
親会社株主に帰属する当期純利益	59億円	68億円 (+14%)	78億円 (+15%)	93億円 (+19%)
利益率	17.3%	17.0%	17.0%	17.5%
ROE	36.4%	36.2%	35.2%	35.5%
人材紹介コンサルタント数	1,388名	1,572名 (+13%)	1,800名 (+15%)	2,100名 (+17%)

注. 人材紹介コンサルタント数は、国内人材紹介事業と海外事業の期中平均値

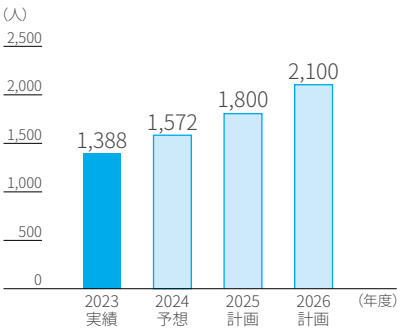
売上高



親会社株主に帰属する当期純利益



人材紹介コンサルタント数



非財務目標　**世界No.1を支える基盤の整備**

世界No.1の質を生み出すために最も重要な「社員（＝人的資本）」が、生き生きと働き、常に自らを磨き向上させる環境を整えるため、国際的基準であるISO 30414に準拠した人的資本のマネジメントシステム構築・運用を含む開示を進め、2025年までには外部認証の取得も目標としています。また、多様な社員が健康に働くことができるよう、ダイバーシティに関する指標や健康経営に関する指標も置き、職場環境のいっそうの改善を図っていきます。

また当社では、地球環境の改善と環境保護を従来より重要テーマとして取り組んでおり、今後、その取り組みを加速することで、2030年には、Scope3までを含んだGHG排出量ネットゼロを達成する見込みです。 ➤P.50 気候変動への対応:「指標と目標」

E 気候変動対応指標

	2023年実績	前期比	2030年目標
GHGネット排出量(Scope 1-3合計)	3,020t	△ 892t	ゼロ

※ 2023年度実績は暫定値

G 取締役会の多様性指標

	2024年予定	前期比	2030年目標
女性取締役比率	18%	+ 9pt	30%

S 人的資本経営

2025年目標
ISO 30414取得

ダイバーシティ関連指標

	2023年実績	前期比	2030年目標
女性管理職比率	21.0 %	-2.5pt	40%

健康経営関連指標

	2023年実績	前期比	2025年目標
健康診断受診率 達成	100%	+ 0pt	100%
ストレスチェック受診率	90.2%	+ 2.5pt	100%
特定保健指導実施率※	6.9%	+ 0.5pt	25%
運動習慣者比率(運動促進プログラム参加者比率)	28.0%	+ 0.7pt	30%以上
喫煙率	5.7%	△ 1.7pt	0%
健康診断有所見者比率	26.0%	△ 1.0pt	20%
有給休暇および夏季特別休暇取得日数 達成	11.4日	+ 0.86日	11日

※ 特定保健指導実施率は2022年4月～2023年3月の実績

中長期成長に向けた基本戦略

経営数値目標の達成に向け、「注力領域の選定」「利益率の向上」「人的資本の確保と強化」を重点施策として取り組みます。

➤P.36-37 事業戦略:「注力領域の選定」「利益率の向上」について ➤P.38-39 人的資本への投資と人材戦略

1 注力領域の選定

2023年度より取り組んできた、「Account Management(企業顧客の組織的管理)」をいっそう強化し、グループ全体でお客さまのさまざまな人材ニーズにきめ細かく取り組んでいきます。

成長市場・領域としては、高年収帯の取り込みのためエグゼクティブ領域、金融セクターへの取り組みを強化します。また、日本経済の回復にともない競争力を増している製造業や建設不動産セクター、デジタル技術の進展にともない需要が旺盛なデジタル関連人材領域にも注力していきます。さらに地域拠点、海外拠点の拡大も行い、地域創生に取り組むとともにポートフォリオの地域分散を図ります。

2 利益率の向上

BPRによる業務効率化やDXによる業務フロー刷新にも取り組み、業務効率を上げ、売上原価および販管費の削減を図ります。また、海外事業については収益性の高い地域に注力するとともに、ヘッドクオーター機能の日本への集約によりコスト削減を行い、利益率の改善を図ります。

3 人的資本の確保と強化

コンサルタントの採用強化と定着率の向上により、コンサルタントの着実な増員を図ります。また、教育の拡充を図り、コンサルティングスキルの向上とマネジメント力の強化を行うとともに、一人ひとりが生き生きと働ける環境整備にも取り組み、世界No.1の質を達成していきます。

事業戦略

(1) Account Managementのいっそうの強化

(2) 成長市場・領域へのフォーカス

① エグゼクティブ領域、金融セクターの拡大
② 製造業、建設不動産セクターなどへの注力
③ デジタル関連人材紹介の拡大
④ 拠点の拡大

(1) 業務効率化、IT化、DXによるコスト削減

(2) 海外事業の利益率の改善

人材戦略

(1) コンサルタントの増員

(2) 社員教育・マネジメント教育の拡充

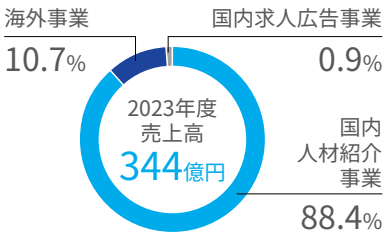
(3) 生き生きと働ける環境の整備

事業戦略

国内人材紹介事業をコアとした事業展開

常務取締役 事業本部長　山田 広記

JACグループでは、国内人材紹介事業、海外事業、国内求人広告事業の3つの事業を展開していますが、そのうち国内人材紹介事業が売上高の約90%を占め、海外事業が約10%、国内求人広告事業が1%程度という構成になっています。



国内人材紹介事業は、日本の労働人口が減少する中で高度なジョブ型の人材がいっそう求められ、今後もその分野でさらなる拡大が見込まれます。なかでも当社は、AIマッチングでは実現しにくい、ハイクラスの管理職・専門職の中途採用市場にフォーカスし、質の高いコンサルティングを供給することで市場でのシェアを拡大してきました。

今後の世界No.1戦略においても、国内人材紹介事業をベースとして、着実な成長を実現していく方針です。

注力領域の選定

Account Managementのさらなる強化

現在、最も注力している事業戦略の一つは、Account Managementです。一人のコンサルタントが企業顧客とキャンディデイト（候補者）の双方にコンサルティングを行う主に外資系の人材紹介会社では、コンサルタント同士の情報交換は行わず、個々人が単独で対応する傾向にあります。一方、当社では、同じコンサルティングスタイルを導入していながらも、会社全体で情報を共有し、企業顧客との組織的な関係構築を行い、人事課題の解決にお応えすることを大切にしています。

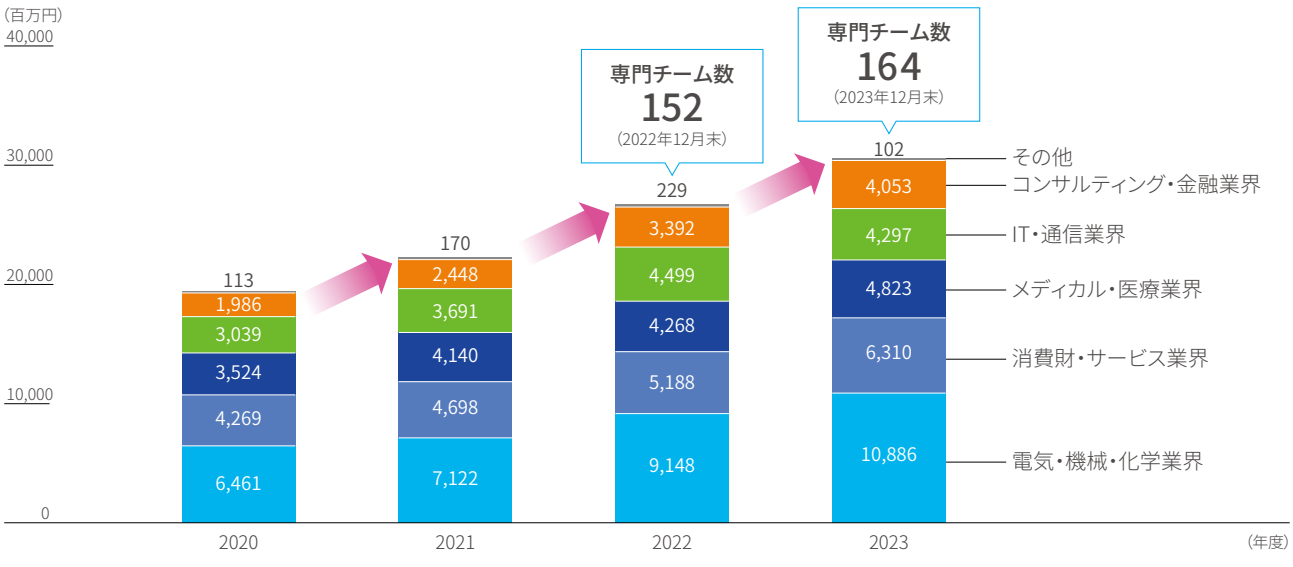
2023年度より注力してきたこの取り組みは着実に成果につながっており、20件以上の複数成約にいたった企業数は、2022年度比で約4割増加しました。2024年度は「Connect JAC, Account Management 2.0」をスローガンに、取り組みをさらに強化していきます。

成長市場・領域へのフォーカス

社会環境や市場が変動する中で、企業と人材のニーズや課題も常に変化しています。当社は、そうした企業ニーズの動向を的確に捉え、機動的に事業を展開していくことが重要と考えています。

そこで2024年度にフォーカスする市場・領域を、①エグゼクティブ領域・金融セクター、②製造業・建設不動産セクター、③デジタル関連人材領域などに設定しています。

業種別売上高（国内人材紹介事業※）



※ JAC Recruitment＋JAC International＋VantagePoint

1 エグゼクティブ領域・金融セクター

社長～本部長クラスの人材紹介を対象とするエグゼクティブ領域は、欧米では市場規模が大きい分野です。当社では、2023年のエグゼクティブサーチディビジョン設置によりリテーナーサーチ（前金をいただいてから人材サーチを行うサービス）に対応する体制を整備したのに引き続き、担当のコンサルタントを増員して強化を図っております。相対的に年収水準の高い金融セクターも注力領域の1つです。中途採用ニーズも高まりつつあり、担当コンサルタントの採用・育成を図り拡大を目指していきます。

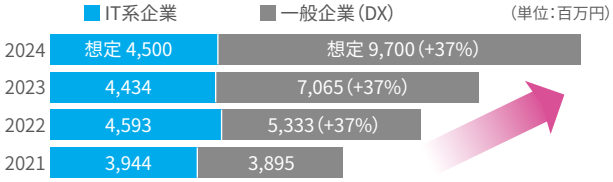
2 製造業・建設不動産セクター

日本企業の強みである「自動車・電機・機械・化学」などの製造業領域は、当社の主力領域でもあります。2022年度は+28%、2023年度は+19%と高い増収実績を示しています。今後も、日本企業の成長をとり込み一層の成長を目指していきます。建設不動産セクターは、不動産ディベロッパーを中心に建設会社、管理会社など業界全体の採用ニーズが高まっています。このニーズをとらえ、一層の売上拡大を図っていきます。

3 デジタル関連人材領域

2022年秋以降、外資IT企業での採用抑制は継続していますが、一般事業会社のDX関連の求人需要は高く、2022年度は+37%、2023年度は+32%と増加しました。2024年度以降も着実な増加を見込んでいます。

デジタル関連の成約件数

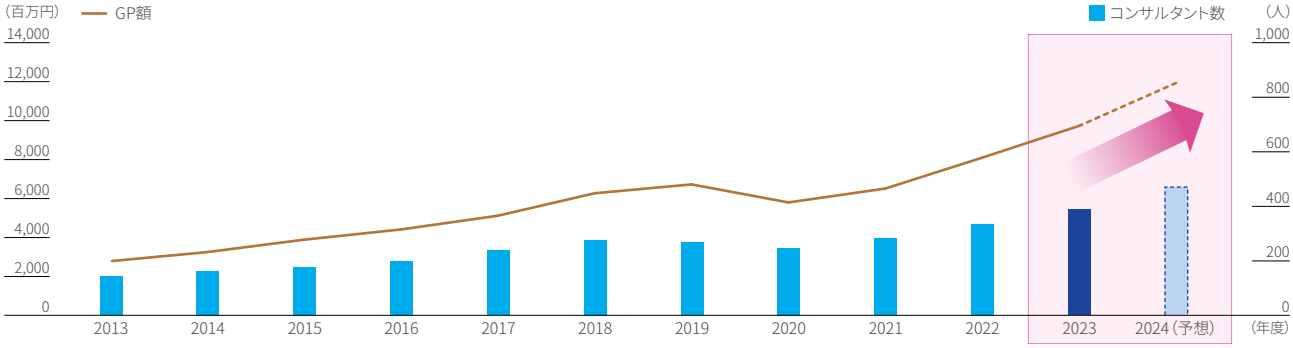


拠点の拡大

当社では、地方企業からの需要拡大に応え、人材をつなぐことで、地域創生に貢献することも大切にしています。2023年度の地方拠点でのコンサルタント数は＋16%、売上総利益は約20%の増加となりました。

また、海外に進出する日系企業をサポートして事業を拡大してきた当社グループでは、今後も拠点拡大を行い、グローバルな事業展開を行っていく予定です。

地方拠点のGP（売上総利益）額とコンサルタント数



利益率の向上

業務効率化によるコスト削減

利益率の向上のために、自社のデータベースの拡充やBPR（業務プロセスの改善）などに取り組んでいます。

例えば、独自の自社人材データベースの拡充や利便性の改善に注力することにより、売上原価率の抑制を実現しました。また、企業折衝業務の自動化など、コンサルタントの周辺業務効率化のためのDX活用を推進し、販管費の削減を図っていく予定です。

海外事業の利益率の改善

昨今の中国の景気減速や、コロナ明け直後の過熱した採用からの反動による採用抑制傾向の影響を受け、海外事業は利益が低迷しています。このため、比較的堅調な日系企業への人材紹介のウェイトを上げていきます。また、ヘッドオフィス機能を日本本社に集約して効率化を図り、より専門性の高い、効果的な事業運営を行っていきます。

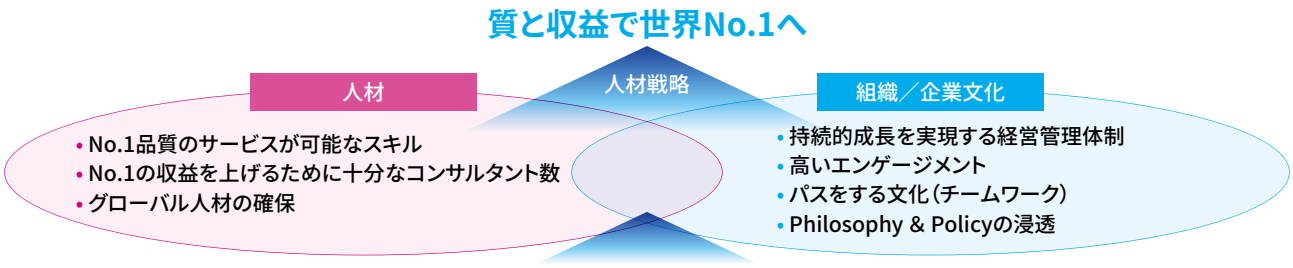
以上のように、当社の独自の強みと市場の構造から、高い収益性と成長性が見込める国内人材紹介事業を中心に、他の事業も収益性を重視した成長を図り、今後も高い利益率を維持しつつ、高成長を継続してまいります。

人的資本への投資と人材戦略

人材戦略 ――優秀人材が支えあう企業文化の醸成

JACグループの強みは、企業顧客の課題解決に資する最適な人材をご紹介できるプロフェッショナルなコンサルタントと、その優秀なコンサルタントが相互に支えあい、チームワークで成果を達成する企業文化にあります。この優秀な人材層を拡充しつつ、支えあう企業文化を深く浸透させていくことにより、「質と収益で世界No.1」という目標を達成していきます。

また、全ての従業員がそれぞれの個性を発揮して活躍することができるように、魅力的な人事制度／報酬制度の充実や、DE&Iへの取り組み、健康経営の推進などにも取り組んでいます。



施策	現状とKPI目標
採用の強化と離職率の低減	• コンサルタント増員率：+11.4%（FY2023）➡ +15%（目標） • コンサルタント比率：79%（FY2023）➡ 80%（目標）　• 離職率：12%（FY2023）➡ 10%以下（目標）
教育制度の拡充	• 1人当たり入社時研修時間：新卒603時間／中途137時間（FY2023）
管理職研修の実施	• マネージャー研修受講者割合：76.7%（FY2023）
職場環境／報酬制度／公式アルムナイコミュニティなどの整備	• 育休取得率：女性105%／男性20% • アルムナイメンバー数：280名（2023年末現在）
多様な人材の確保（DE&Iの推進）	• 女性管理職比率：21.0%（FY2023）➡ 40%（目標）
健康経営の推進	• 健康経営指標 ➤P.57

採用の強化 ――コンサルタントのスキルを生かした採用

各事業部門および人事部の採用チームが連携して採用活動を行い、新卒採用は年間50～60名、中途採用は毎月30～40名の優秀人材の採用に成功しています。

当社の人事部の採用チームは、主にコンサルタント経験があるメンバーで構成されており、採用数の増加に合わせて年々拡充しています。人材紹介コンサルタントのスキルを生かし、当社の採用面接においても、応募者のスキルや経験、志望動機などを踏まえつつ、人材紹介コンサルタントとしての素養を的確に見極め、同時に、当社の経営の方向性や企業文化・価値観についても十分に説明し、自分のキャリアの方向性について具体的に描けるようにサポートしています。

また、高い利益率を保つため、従業員数に対するコンサルタント比率は80%～85%に維持する方針としています。

	2021年1月	2022年1月	2023年1月	2024年1月
採用部門	11人	18人	25人	30人
教育部門	9人	14人	24人	23人

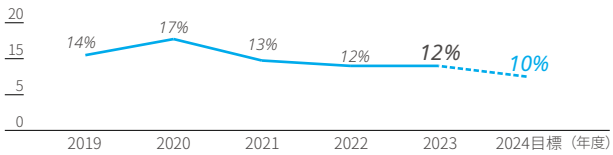
離職率の低減 ――優秀人材の流出防止策

着実な採用と同時に、育成してきた優秀な人材を確保し続けることが不可欠であり、さまざまな手法やアプローチを組み合わせて離職率の低減に取り組んでいます。

過去の退職理由を分析し、①キャリアパスプランへの取り組み（スキルと経験を可視化、海外拠点勤務やミドルバック業務などを含めた個々人のキャリアパスプランを策定し、実現をサポート）や、②教育研修の充実や100+ Clubメンバーのサポートによる業績改善支援などを行っています。

➤P.18 100+ Club

離職率の推移



教育制度の拡充 ――JAC Standard研修

当社グループのコンサルタントとしてあるべき水準を「JAC Standard」として定め、その内容を全社員向けのハンドブックに取りまとめています。これには、コンサルタントのマインドセットのもち方や行動規範に加え、コンサルタントが得るべき知識、企業顧客への提案の考え方、ソーシングの手法、達成すべき数値指標なども記載されています。2023年度より、このハンドブックを用いた社員研修・入社時研修を開始しています。

入社後14ヵ月間を育成期間と位置付け、人事部（教育チーム）によるOff JTと、配属部門の管理職やバディ（教育担当）との連携により手厚いトレーニングを行うことで、個人の成長スピードに応じて着実に成果を出せるコンサルタントへと導いています。

管理職研修

優秀な人材を生かし、持続的に成長できる組織・企業文化を醸成するためには、優秀な管理職の育成も重要です（2023年12月末現在209名）。

マネージャー以上の管理職向けの「Mission & Duty」を取りまとめたブックレットを作成し、定期的な集合研修を実施して、自らのMission & Dutyの実践やJAC Standardをいかに自部門の運営に落とし込むかなどのディスカッションを行っています。このほか、チームビルディング、メンバーの評価方法、コンプライアンスなど、組織運営に必要となるさまざまなテーマを学ぶオンライン研修を用意し、管理職としての成長を促しています。

部支店長以上のマネジメント層の育成については、経営の考え方やエグゼクティブコーチングなどを実施。今後、さらなる教育プログラムの拡充の検討を行っていく予定です。

グローバル人材の育成

世界No.1を目指すには、グローバル人材の確保・育成も不可欠です。英語などの外国語が話せるというだけでなく、海外でのビジネス経験をもち、異なる文化やビジネス環境について理解を深め、グローバルな視点で組織運営を行うことができる人材を育成していきたいと考えています。

特に当社グループの将来の経営者の育成の観点から、国際展開の戦略立案は、会社の将来の成長に直接関わる重要なスキルと考えています。

生き生きと働ける環境整備

働きやすい職場環境の提供

ワークライフバランスを尊重し、リモートワーク導入、コアタイム制度、ワーキングペアレンツサポート、介護サポートなど、従業員が業務に集中できる環境整備を行っています。

子育てをしながら活躍するための育児支援制度

当社では、社員が仕事と育児を無理なく両立させてキャリアを継続できるよう、2007年から育児支援金制度を運用しており、女性社員の育児休業からの復職率は非常に高い水準にあります。現在、男性社員も育児休業を取得しやすい職場環境を目指しており、2025年末までに男性社員の育児休業取得率30%以上を目標として取り組んでいます。

モチベーションを高める報酬制度

自身の能力や業績に見合った報酬を得られることが、モチベーションの維持につながるため、実績に応じたボーナス比率の高い報酬制度としています。評価基準が明確な報酬制度は優秀なコンサルタントの多くから支持を得ています。

退職者との良好な関係の構築

当社の企業文化を深く理解しつつ、社外に出てスキルを磨く退職者とポジティブな関係を構築、維持し、相互に有益な影響を与え合うことができるよう、当社では、2021年度よりアルムナイ（元社員のコミュニティ）組織を運営しています。アルムナイから再入社する人材も多く、社内各所のさまざまなポジションで活躍しています。

財務・資本戦略

高い利益率と高い資本効率を維持・向上させ持続的に企業価値を拡大し続ける

取締役　管理本部長　CFO CHRO　沖野 俊彦

JACグループの財務面での特長は、「高い利益率」と「高い資本効率」にあります。

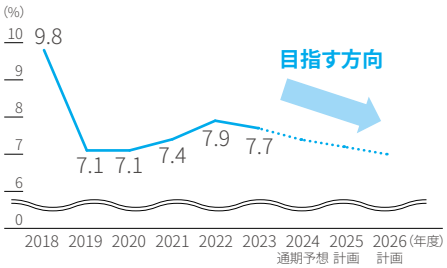
当社グループでは、「人材ビジネスのプロフェッショナル集団として、質と収益で世界 No.1」となることを目標として掲げていますが、この目標達成に向けて、財務面では、この2つの特長を維持、強化していくことが重要であると考えています。

利益率の向上にむけて

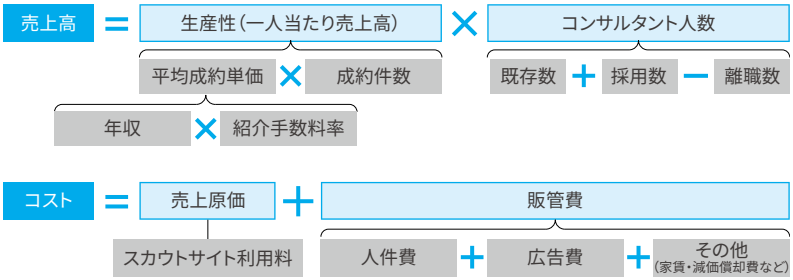
当社グループの2023年度の売上高営業利益率は23.8%であり、過去10年間の単純平均では27.1%と高水準を維持しています。この高い利益率を維持するためには、利益率の高い事業にフォーカスし、その事業を拡大させていく必要があります。このため、今後も、国内人材紹介事業のオーガニック成長を軸に2030年世界No.1に向けた高成長を実現していきます。

また、いっそうの利益率改善に向けて、国内人材紹介事業では、売上原価および販管費の削減に取り組みます。具体的には、まず、自社データベースの強化やリファーラル、スカウトによるキャンディデイト（候補者）の確保により、社外の広告媒体やスカウトサイトの使用を削減し、売上原価率の低減を図ります。この取り組みにより売上原価率は2018年の9.8%から、2023年は2.1pt減の7.7%へと改善しました。また、DXによる業務革新などにより、ミドルバック業務の効率化やコンサルタントの生産性の向上を図り、販管費の低減を実現していきます。また、現在、利益率の低い海外事業では、より収益性の高い地域に資源を振り向けていく他、海外事業のヘッドクオーター機能を日本本社に集約することで利益率の改善を図っていきます。

売上原価率の低減



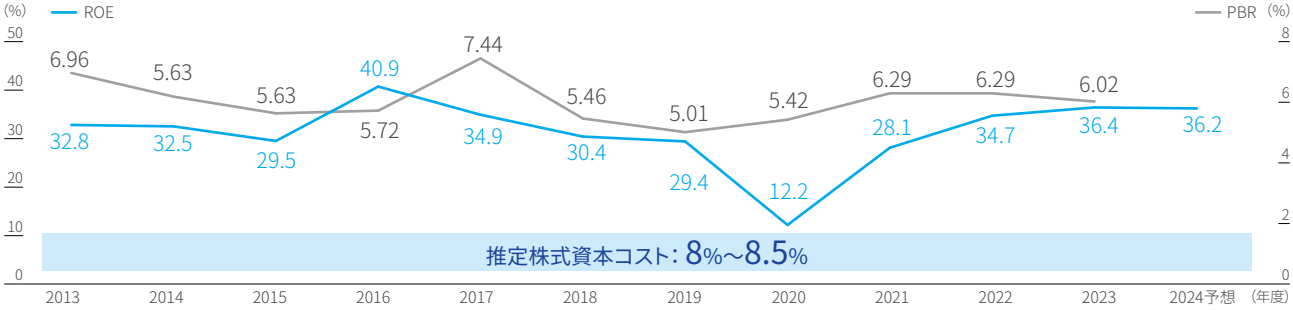
収益モデル（人材紹介事業）



資本効率の維持・向上にむけて

当社グループの2023年度のROEは、36.4%と推定株主資本コスト8%～8.5%を大きく上回り、過去10年間（コロナ禍の2020年を除く）のROEの単純平均でも約33%と、高い水準を継続的に維持しています。また、2023年度末の株価純資産倍率（PBR）は6.02倍で、直近10年間においても約5～7倍の高い水準を維持しています。

ROE・PBRの推移



当社では一定のキャッシュポジションを確保していますが、これは機動的な事業投資を行うための資金であると同時に、リーマンショックのように収益が大幅に落ち込んだ際にも当社の最大の資産である社員の雇用を維持することができる資金を留保しているためです。

こうしたリスク対応資金を確保しつつも、今後も、いっそうの利益率の改善と高い成長率の達成により、高い資本効率を維持し、企業価値向上を図っていきたいと考えています。

事業投資方針

世界No.1を目指すにあたっては、オーガニック成長に加え、インオーガニックの成長の機会も模索する必要があり、このために、当期純利益の60%~65%を配当した残りは成長投資に振り向ける方針としています。

事業投資においても、「高い利益率」と「高い資本効率」を維持しつつ成長するため、①確実性の高い高収益事業であるかどうか、②資本コストを上回り高い資本効率を維持できる投資効率が見込めるかどうか、そして、③既存のコア事業であるハイクラスの人材紹介ビジネスとのシナジーがあるかどうかを判断基準としています。事業投資の際のリスクテイクは最小限とする方針をとっており、大きな資産を必要とするような事業や投資回収期間が長い事業には、原則として投資を行いません。

また、人材紹介事業は少ない初期投資で事業が開始でき、マーケット状況に応じて柔軟に撤退や再参入が可能であるため、特に海外拠点や国内支店においては、1～2年赤字が続いた場合には事業の見直しを開始し、中長期的にもマーケットの回復が見込めないと考えられる場合は随時撤退する方針をとっています。

事業投資基準

- 資本コスト（8.2%）をベースに設定するハードルレートを十分に上回る投資効率
- 既存事業の利益水準を維持向上することに貢献できる高収益事業をターゲット

※ ハードルレートを下回った場合、その先数年間を見通しても回復が見込めなければ随時撤退

主なM&A実績

買収時期	会社名	事業概要	買収金額
2013年12月	株式会社シー・シー・コンサルティング（現 株式会社キャリアクロス）	バイリンガル人材採用にフォーカスした求人情報サイトの運営	660百万円
2018年3月	JAC Recruitment Asia Ltd. (現JAC Recruitment International Ltd.)	JACグループの海外拠点の持株会社	S$ 27百万
2020年1月	株式会社バンテージポイント	エグゼクティブサーチ	740百万円

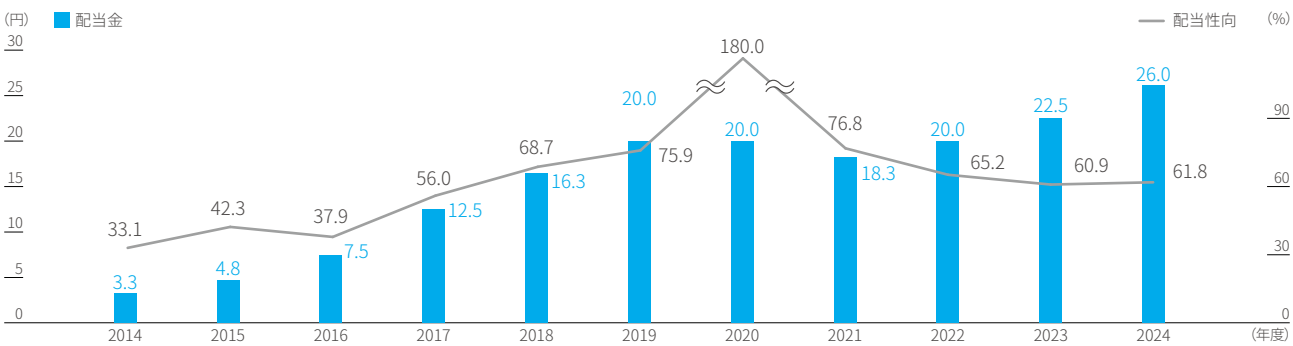
株主還元方針

株主還元は経営の重要課題として捉え、投資・還元のバランスを適宜判断し、主に配当により実施することを基本方針としています。2023年度の一株当たりの配当金は分割後で22.5円となり3年連続増配となりました。また、株主資本配当率（DOE）は21.1%と非常に高い水準となりました。今後も高い配当性向を維持し、次なる成長に向けた事業投資のための内部留保は一定確保しつつ、自己資本の拡大を上回る株主価値の成長を目指します。

配当方針

配当性向 60%～65%をめどとして配当を行う。
利益成長にともない、安定的に増配基調を維持する。

一株当たり配当金と配当性向の推移



※1 2023年12月期以前の一株当たり配当金については、株式分割を考慮し、遡及修正して表示
※2 2015年12月期以降の配当性向は、株式付与ESOP信託口が所有する当社株式を含めて計算
※3 2024年12月期の配当性向は年初予想時の数字

Professionals

環境への負担を軽減し、社会的責任を果たしながら事業の成長を目指すサステナビリティ経営が企業に求められています。当社は業界や職種を深く理解した人材紹介のスペシャリストとして、クライアント企業のサステナビリティ経営を実現する優秀な人材を紹介し、多岐にわたる社会課題の解決に向けて取り組んでいます。

「公平な社会」に資する

公平な社会

地域に根付く地元企業の一つとして、地域経済を活性化する人材を提案

静岡・浜松支店　支店長　牧村 史弥

静岡県には、静岡支店、浜松支店と、JACとしては唯一県内に2ヵ所の支店があります。東海地区全体をカバーするために2016年に静岡支店を開設しましたが、東海地区の産業構造や、多様な事業を展開する企業のニーズに的確に応えるために2023年に浜松支店を開設しました。静岡市も浜松市も政令指定都市ですが、どちらも人口流出と少子高齢化の悩みを抱えています。一方で、地方移住の希望地ランキングでは静岡県が4年連続1位を獲得し、課題解決のポテンシャルがあります。移住先での就労は移住の必須条件の一つだと思いますが、東京本社のほか、国内11ヵ所に地方拠点を展開している理由は地方活性化にあります。静岡県を地元とする一企業として、スキルや経験を生かしたいキャンディデイトと優秀な人材を必要とする地元企業をつなぎ、地域活性化の一端を担うのが支店のミッションだと考えています。

社会課題

人口減少、少子高齢化の進行により、**人手不足や事業承継の問題が深刻化**しており、ポジションの穴埋めだけでなく事業承継の候補者、もしくは後継者の指導的立場の役員といった求人が増えています。また、自動車のEV化にともなって部品メーカーなどは生き残りをかけて新規事業の立ち上げなどに取り組んでいますが、既存事業の従事者だけでは経験やスキルが乏しいため、さまざまな分野のスペシャリストや管理職の採用が必要とされています。

対応事例

結婚を機に故郷の静岡へ戻るため東京で自動車メーカーに勤務していた30代男性が、その経験を生かせる企業にUターン転職を果たされました。また、神奈川県内の企業で機械設計のエンジニアとして活躍されていた30代男性が将来的なワークライフバランスを考慮した転職を希望され、候補企業を中部地区まで広げましたが、最終的に新たな業界でスキルを生かせる静岡の企業に就職されました。総合商社で新規事業の立ち上げに従事され、定年でご退職された60代男性は、新規事業の立ち上げを検討されていた企業で役員として活躍されています。その方は偶然にも静岡県内のご出身でUターンにもなりました。

社会へのインパクト

- 地域を跨いで優秀な人材の流動化が進むことで、地域経済の活性化への期待
- 就労をともないながらもワークライフバランスを重視した移住を可能とすることができ、東京一極集中化を緩和

当社への経済的インパクト

- 国内外のネットワークを生かした実績とその知見を全国に展開することで、地元企業に優秀な人材を紹介することができる。また、支店、拠点の展開は事業拡大につながる。
- 地方企業が製造拠点やマーケットの開拓などで海外進出する際にも、足掛かりとなる海外要員の紹介だけでなく、進出後の人材も紹介することができる。

エグゼクティブとして女性が活躍する機会を提案すると同時に未来の候補者を発掘

エグゼクティブサーチディビジョン　シニアプリンシパル　藤田 智子

2023年、政府が「2030 年までに、東証プライム上場企業の女性役員の比率を 30%以上とすることを目指す」という方針発表をしたこともあり、当社にも多くの女性役員の求人をいただいています。一方で、役員に望む能力や経験などの条件は各社により当然異なるうえ、その条件に見合う候補者の数はニーズに対して圧倒的に少ないのが実状です。ただし、社会全体で女性活躍推進の機運が高まってきていることもあり、役員としてのキャリアプランを考え始めた女性に出会うことも多くなりました。女性エグゼクティブとのご縁をもつ弊社ができることの一つとして、将来的に社外取締役として活躍したいと考える方と現在社外取締役として活躍中の方をつなげる機会を創出するといった取り組みをしています。企業発展に寄与される優秀な女性をサポートできることを、同じ女性として誇らしく感じています。

社会課題

金融市場では世界的な潮流として、いわゆる「ESG投資」が拡大しており、国内外の多くの機関投資家が投資判断の材料の一つとして女性役員比率を注視しています。厚生労働省が発表した2022年度「雇用均等基本調査」結果によると、管理職に占める女性の割合は12.7%で女性役員候補と成りうる女性管理職を増やすことは喫緊の課題です。女性が働きやすい環境や人事制度を整えるだけでなく、**女性役職者としてのロールモデルとなりうる人材の発掘と創出**は、具体的なキャリアプランを想定でき、さらなる管理職候補を育成できるきっかけにもなります。

対応事例

2023年5月に内閣府男女共同参画局が公表した「女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて　データ集」によると、プライム市場上場企業の女性役員の比率は2022年7月末時点で11.4%と、政府が掲げる2030年までの目標には遠く届いていません。2018年にはコーポレートガバナンス・コードが改訂され、2名以上の社外取締役の設置が定められたこともあり、このポジションに専門家の知見をもった女性を社外取締役として起用する例は増えてきてはいるものの、事業会社での経営経験を持つ女性候補者はまだ世の中に少ないのも現状です。女性の視点が経営に反映されることで、経営層の意思決定における多様性が期待されますが、その実務を知る機会はほとんどありません。これからのキャリアに社外取締役を見据える女性候補者や、現在社外取締役として活躍されている女性同士のネットワーク構築のため、情報交換の場ともなるセミナーを主催し、50名を超える女性に参加いただきました。

社会へのインパクト

- 女性役員を増やすことで、企業経営にも多様性が期待され、ダイバーシティあふれる社会が構築される。
- 女性役員の増加は多様なロールモデルが示されることにつながり、能力を有する女性のキャリアにも選択肢が生まれる。

当社への経済的インパクト

- 社外取締役など、役員のポジションを視野に入れた女性候補者に早期にアプローチし、今後も拡大が見込まれる女性管理職のマーケットを確実に獲得できる。
- 役員になりうる優秀な女性人材とのネットワークを構築することで、企業が求める多様なニーズに応える提案ができる。

「人々の健康」を支える

人々の健康

医療改革のカギを握るイノベーターを発掘

ヘルスケアディビジョン　マネージャー　小林 裕太

デジタル技術を活用して診断や治療をサポートするデジタルヘルス関連製品は、病院などの医療現場だけでなく、ウェアラブルデバイスなどに搭載することで一般生活者にも活用されるようになり、少子高齢化が進む日本における医療課題の解決策の一つとして、大いに期待され注目されています。しかし、その歴史はまだ浅いため、さらなる実用化促進を図るためには医療現場にイノベーションを起こすような幅広い知見と専門的なスキルが求められています。そのニーズに応える人材を探すことは私の重要なミッションの一つだと考えています。

社会課題

日本では急速な高齢化にともない、**医療費が増大**しています。社会保障費の増加といった課題に対応するため、厚生労働省は2019年に「健康寿命延伸プラン」を策定し、疾患の予防や健康寿命の延伸を目指す取り組みを促しています。また、医療従事者の確保も難しいため、特に人口が少ない過疎地域で十分な医療が提供できないことも懸念されています。同時に**医療従事者の長時間労働の常態化**は最も大きな問題の一つです。

対応事例

画像のAI解析が導入されることで検査者のスキル差による見落としの回避や医療従事者による解析時間の短縮で業務改善などが期待されており、大手システムインテグレータにはAI事業立ち上げのため、事業開発や臨床開発の経験者をご紹介しました。パンデミック時の診療や地域医療格差解消のためにオンライン診療も注目されており、問診AIやネットワーク構築の知識やスキルをおもちの方が採用されています。デジタルヘルス関連商品は、参入障壁が低いのでベンチャー企業からの求人をいただくことも増えました。また、これまで医療従事者が使用・処方する医薬品や医療機器のネット広告は禁止されていましたが、政府が治療アプリのインターネット広告の規制緩和を発表しており、デジタルマーケティングの専門人材も求められています。

医療格差・労働問題を医療用ロボットに関わるエンジニアがサポート

ヘルスケア西日本ディビジョン　シニアコンサルタント　足立 大知

医療用ロボットは、医療従事者の働き方や医療の地域格差解消に大きな役割を果たすとして、日本でも積極的に導入されています。現在の医療ロボットの世界シェア1位はアメリカですが、産業ロボットでシェアNo.1の技術力や開発力を生かして日本も医療用ロボットの開発が進んでいます。医療用ロボットは、ロボットの分野では新しい領域のため、展望と課題をしっかりとお伝えし、新たな分野に挑戦しようという方に誠意をもって対応させていただいています。

社会課題

都市部の人口集中に伴い、**地方の医療体制や専門医不足**が問題となっています。また、国内外を問わず、遠方の医師の手術を受けるために患者が移動したり、医師が移動したりする場合は、時間とお金がかかるだけではなく、患者や医師の身体的負担も懸念されます。医療用ロボットの活用が進めば、これらの問題が解決される糸口となるはずですが、導入コストや医師が操作に慣れるまでに時間がかかるなどの課題もあります。

対応事例

ベンチャー企業も含め、日本でも医療用ロボットを独自に開発する企業も増えています。開発分野では外科分野の医療機器でのご経験がある方であったり、技術顧問として外科医をご紹介することがあります。販売にあたっては医療業界に精通した営業ご経験者も活躍されています。また、機器トラブルは命にも関わるため定期的なメンテナンスを欠かすことができません。精密機器のメンテナンスに長けたエンジニアのニーズも高く、専門的なスキルをおもちの方をご紹介しています。

社会へのインパクト

- ソフトウェアやロボットなどの新たなテクノロジーが導入されることで、地域医療格差の解消や医療従事者の業務環境の改善が期待される。
- 価格を抑え、飲みやすさの改善がされたジェネリック医薬品の普及で、社会保障費の削減や生活習慣病などの長い期間の服薬が必要な生活者の負担軽減が期待される。
- 世界を視野に入れた希少疾病の治療薬の開発・販売拠点に日本が含まれることで、製薬開発の可能性や開発の早期化も期待され、多くの人のWell-being実現につながる。

ジェネリック医薬品の安全・安心を人材面で守る

ヘルスケアマニュファクチュアリングディビジョン　マネージャー　河 よし子

特許期間が過ぎた新薬を開発会社とは別の会社が同じ成分で製造・販売する薬をジェネリック医薬品といいますが、開発費や開発期間が少ないので新薬より低価格です。もちろん効き目は変わらず、さらに服用しやすいように改良されている製品もあり、ジェネリック医薬品のメリットは大きいのですが、残念ながら品質をめぐる不祥事によって供給不足が続いています。安さや飲みやすさなど、患者目線に立ったジェネリック医薬品が安定供給されるように、安心・安全を守る専門人材をご紹介することは私たちの責務であると考えています。

社会課題

国民医療費は年々増加しており、健康保険組合の財源は危機的状況が続いています。国民皆保険制度を維持し、その負担を将来に先送りしないために、ジェネリック医薬品の普及が求められています。しかし、2021年ごろから品質に関わる不祥事により、製薬・原薬会社の業務停止処分などが相次ぎ、**ジェネリック医薬品の供給不足**は現在に至っても続いています。

対応事例

ジェネリック医薬品の供給不足は品質管理の不備に端を発していますが、価格の過当競争や人材不足、組織体制の不備がこれらを招いていると政府も警鐘を鳴らし、対策を促しています。品質管理の徹底には専門スキルと組織や体制を熟知された方の活躍が期待され、これまでの実績でも大手製薬会社ご出身の50～60代の方がジェネリック医薬品の製薬会社で採用されています。皆さん、製薬業界への恩返しと現状を改善するという使命をもって活躍されています。また、工場で活躍されている方は、医薬品を製造するための要件をまとめたGMPに近しいISO 9001を理解されているということで食品・化粧品業界、職種によっては無菌作業の観点から半導体業界、オートメーションを導入するために自動車業界、といった異業界出身のスペシャリストも採用されています。

35年の実績で、日本にも希少疾病の治療薬をいち早く、思いとともに届ける人材を

エグゼクティブ第2ディビジョン　マネージャー　秋山 大樹

日本では希少疾病は「対象患者数が本邦において5万人未満であること」と定義されていますが、患者数が少ないことで開発コストの回収や症例数の少なさから臨床検査などの問題もあり、製薬会社では積極的に開発できないといった事情があります。ただし、その治療薬を自国だけでなく、世界をターゲットに開発している会社もあり、その治療薬を日本でも使用することができれば、それは患者様にとって明るい希望となります。一人でも多くの方の役に立ちたい、製薬業界に恩返しをしたいと考える方々との出会いに私も心を打たれます。

社会課題

製薬会社は国内で薬を製造販売する際に、効果や安全性を調べる臨床試験を行い、国への承認申請時にその試験結果を提出します。薬によっては、人種などで効果や副作用に差が出ることもあるので海外で臨床試験が先行して終了していても、日本で追加試験を行うように求められます。海外で承認されていても日本では未承認の薬もあります。希少疾病の治療薬は、患者数が少ないことで、国内だけでの開発を考えると、コストと時間がかかるため、海外に比べると**日本の現状にはドラッグラグ・ドラッグロス**という課題があります。

対応事例

希少疾病の治療薬を開発している海外の製薬会社が、日本にいる希少疾病に苦しむ患者様に薬を届けたいということで、日本での起業を検討されていました。日本で医薬品を製造販売するためには「総括製造販売責任者」「品質保証責任者」および「安全管理責任者」の三役が義務付けられています。特に「総括製造販売責任者」は、薬剤師の資格が必要で対象となる人材は限られています。JACはヘルスケア分野においては35年の実績があり、日系、外資系を問わず日本国内で製薬メーカーのキャリアを積まれた50～60代のご経験者を三役としてご紹介することができました。その後、ローンチが確定した際にはMRやバックオフィスの求人にも対応し、組織立ち上げの全てに関わらせていただきました。

当社への経済的インパクト

- 少子高齢化が進む日本において、ヘルスケア業界への期待は今後も高まる。業界特性から、資格保有者や業界に特化した高いスキルをもつ人材が求められ、ヘルスケア業界の転職において35年以上の実績があるJACにはより多くの求人が集まり、同時にこれまでに構築してきた候補者のネットワークが生かされる。
- 医療業界の深刻な人材不足の問題を解決するようなイノベーションを起こす人材はヘルスケア業界にとどまらないため、さまざまな業界のスペシャリストを紹介する機会が増える。

「地球の環境保全」に貢献する

地球の環境保全

知識とスキルを生かした専門人材が、企業の脱炭素への取り組みを支える

エナジー&インフラストラクチャーディビジョン　シニアプリンシパル　黒崎 聡

脱炭素に向けた再生可能エネルギー活用の取り組みが、業種、業界を問わずさまざまな企業で進んでいます。同時に、地政学や災害のリスクを受けやすい日本のエネルギー事情もあり、新型コロナウイルス感染症のパンデミックの影響などにより、ここ数年で再生可能エネルギー事業の立ち上げにともなう求人をお預かりすることも多くなりました。日本ではまだまだ新しい事業分野になりますが、そこにはこれまでに培われた知識や経験を生かす機会も多くあります。大げさではなく「地球環境を守る」という使命感をもった方も多く、このような思いをもった優秀な方が活躍するお手伝いができることに私もやりがいを感じています。

社会課題

日本政府は、2030年度に温室効果ガス（GHG）を2013年度から46%の削減を目標として掲げており、日本がGHGの削減目標を達成するには企業の協力が不可欠であり、**企業も脱炭素を考慮した経営戦略をとる**ことが社会的責任となっています。気候変動の影響がますます顕在化している中で、脱炭素経営の取り組みをいち早く進めることは、企業価値を上げるだけではなく、新しいビジネスチャンスにつなげることにもなります。

対応事例

太陽光発電事業を新規に立ち上げた企業へのご支援事例では、設備設計や電気の売買など、もともとエネルギー業界で活躍されていた方々だけでなく、用地確保には不動産業界、施設運用では製造業界、太陽光ファンドの立ち上げには銀行業界など、出身業界や職種のご経験を生かしたプロフェッショナルをご紹介し、全てのポジションをJACで対応することができました。また、直近では洋上風力、水素事業に関する事業開発ポジションなど、より次世代エネルギーの潮流を受ける形で新規事業に関する案件を多くいただき、JACにてご支援しています。

社会へのインパクト

- GHGの排出と吸収の均衡に向けた企業の具体的な取り組みが推進される。
- エネルギーの大半を海外に依存する日本の電力基盤の弱さを補強する新たな電力インフラが構築される。
- 大規模電源から小規模で地域ごとに設置ができる太陽光発電の設置により、地域活性化と災害時のリスク分散と災害からの復旧力の高まりが期待される。
- 水素やCCS/CCUS、分散型電源、系統用蓄電池など、国が主導で取り組むプロジェクトの進展が見込まれる。

当社への経済的インパクト

- 太陽光発電事業というこれまでになかった新規事業の立ち上げで新たな雇用が創出され、さまざまなスキルや経験をもった人材が活躍できる機会が増える。
- 再生可能エネルギーの発電所操業後は、保守点検や売電などの運用では地域の新たな雇用も創出され、地方での契約数の増加が期待される。
- 水素や次世代エネルギーの開発が進展し、実証事業が進むことで、事業フェーズに合った専門スキルをもつ人材ニーズが増える。

COLUMN

グローバルリーダーとして日本で、そして世界で活躍する若者を輩出するのは私たちの使命

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント　取締役最高顧問
公益財団法人Tazaki財団　創立者／理事長
田崎 忠良

日本が素晴らしい国であるにもかかわらず、海外への情報発信や要人と対等に渡り合える人があまりにも少ないことで、世界から日本が過小評価されていることに私は常にジレンマを感じていました。そしてその解決には、国際社会で活躍する真のグローバルリーダーを輩出することが日本の将来にとって大事なことだと考え、Tazaki財団を2016年に設立しました。

Tazaki財団が目指す教育と実績

財団では、高校生を対象に英国のパブリックスクール（私立の全寮制高等教育）での2年間と大学での3年間の計5年間の長期にわたる留学費用の全額支援や、国内の語学研修費用などをサポートしています。2022年からは東京大学、一橋大学、東京工業大学が設定しているグローバルリーダー育成を目的とした教育プログラムに所属する学生の英国留学のサポートや、英国のケンブリッジ大学院に在籍する日本人学生のサポートも開始しました。これまでにサポートした学生は延べ380名に上りますが、英国に留学した学生の優秀さと勤勉さは現地でも高い評価を得ており、専攻分野も科学、数学、音楽、美術史、西洋古典と多岐にわたります。

「なぜ高校卒業後の留学ではないのか」ということをよく聞かれます。オンラインも含め、学業を学ぶだけであれば大学からでも良いと思いますが、留学先のパブリックスクールは国際的なリーダーシップを育むために設立された全寮制の学校で、人間形成において日本人としてのバックボーンをもちつつ、16〜18歳という大事な時期にそこで国際感覚やリーダーシップを体得していくことを当財団は重視しています。また、私自身の経験からバイリンガルになるのは16歳が限界とも思っています。これらは私が19歳のときに渡英して、パブリックスクールを経てケンブリッジ大学で身をもって経験したからです。2024年の秋にも9名の高校生が英国へ旅立ちますが、16年間日本で培われた日本のカルチャーと知識をベースに英国でさらにその才能が磨かれていくことが大変楽しみです。

真のグローバルリーダー育成に貢献

Tazaki財団は私の個人資産であるジェイ エイ シー リクルートメントの株式約500万株（2016年当時）を当財団に譲渡し、株の配当金を原資として事業を運営しています。当財団を通じて留学をする学生に対する一人当たりの総支援額はおよそ4,000万〜6,000万円で、返済不要の奨学金です。将来国際的に活躍したいと願う日本人の若者に世界最高レベルの教育の機会を提供することは、日本への貢献にもつながると考えています。2022年には「Tazaki 財団設立により今後の日英関係を担う人材の育成に多大な貢献をしている」として、日英協会から日英協会賞（The Japan-British Awards 2022）を拝受しました。当財団を通じて留学した若者が世界中の人たちと肩を並べて活躍できる人材として成長する支援をすることも私の使命と考えています。

渡英留学生実績

年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	合計
男性	2人	1人	3人	5人	5人	4人	6人	4人	30人
女性	3人	4人	5人	2人	4人	4人	4人	5人	31人
合計	5人	5人	8人	7人	9人	8人	10人	9人	61人

その他、語学研修生、大学の委託型奨学金留学生など、延べ380人を超える学生をサポート

留学先実績

パブリックスクール（全寮制　私立校）

- クライストホスピタルスクール
- キングスウッドスクール
- フェテス・カレッジ

大学

- ケンブリッジ大学
- オックスフォード大学
- エディンバラ大学
- ロンドン大学
- セント・アンドリューズ大学　など

サステナビリティ推進の取り組み

JACグループでは、「人と企業と経済と社会をつなぎ、その成長に貢献し続ける」というミッションのもと、優秀な候補者を企業に紹介することで候補者が生き生きと働き、また紹介先の企業の発展、ひいては持続的な社会の発展に寄与することを目指しています。

この実現に向け、当社が取り組むべき優先課題（マテリアリティ）を特定し、事業を通じた課題解決と社内の取り組みによる対応を行っています。

➤ P.24-25　取り組むべき優先課題（マテリアリティ）

例えば、環境技術者のご紹介を通じて地球の環境保全の実現に貢献したり、地域に根差した企業へのプロフェッショナル人材の紹介を通じて、地域社会の活性化に貢献するなど、サステナビリティの関連人材のご紹介を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

➤ P.42-46 Professionals

また、環境への配慮や社会的な公正を重視し、当社の事業運営においても、エネルギー効率の改善、廃棄物の削減、植林活動、DE&Iの推進、社員の健康と福祉の向上などに取り組んでいます。これらの取り組みは、企業価値の向上だけでなく、ステークホルダーとの信頼関係の強化にも寄与しています。

ミッション	マテリアリティ	活動	
		事業を通じた取り組み	社内の取り組み
人と企業と経済と 社会をつなぎ、 その成長に貢献し続ける	「人材の最適配置」の実現 「公平な社会」の実現 「人々の健康」の実現 「地球の環境保全」の実現 「組織のレジリエンス」	① 人材紹介事業を通じた「人材の最適配置の実現」 ② サステナビリティ関連人材のご紹介を通じた社会課題の解決	①気候変動への対応 ②植林活動 ③DE&Iの推進 ④人権の尊重 ⑤健康経営に関する取り組み ⑥リスクマネジメントの徹底

気候変動への対応

地球の環境保全

サステナブルな未来を築くためには、温室効果ガスの削減をはじめとする気候変動への対策が不可欠です。これにより、地球環境の保護や生態系のバランスの維持、そして将来の世代に、より良い環境を提供することが可能となります。気温の上昇や、甚大な自然災害による損害が深刻化すれば、企業の求人状況や当社のコスト構造も変化し、当社グループの事業運営や業績に大きな影響を与える可能性があります。

このため、当社グループでは気候変動リスクを重視、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言を参考にし、ガバナンス体制の構築、リスクと機会の特定と評価による戦略立案、リスク管理、指標と目標の策定を実施し、持続可能な事業運営に取り組んでいます。

ガバナンス

気候変動関連のリスクと機会を評価、管理するうえでの経営の役割を、下図のとおり定め、ガバナンス体制を構築しています。

取締役会

半期に1度、リスクマネジメント委員会からの報告を受け、業務執行において、議論、承認された環境課題などに関する施策、取り組み内容の進捗状況を監督する。

報告 ↑ ↓ 監督

代表取締役会長兼社長

報告 ↑ ↓ 指示

リスクマネジメント委員会

環境課題などを含む包括的なリスクを抽出し、対策を検討、協議する。また、これらの対策や取り組み内容の進捗状況についてレポートを行い、レポート内容を取締役会に報告する。半期に1回開催。

報告 ↑ 委員会メンバーの選出

気候変動対応 所轄部署

リスクマネジメント委員会によって抽出された気候変動リスクに対する施策や取り組みを検討し、対応案を作成し、実行に移す。進捗状況をリスクマネジメント委員会に報告する。

報告 ↑ ↓ 指示

グループ会社（国内外）

連携

SDGs Committee

SDGsに関する取り組みについて、検討、協議し、承認された対策や取り組み内容の推進および社内教育、社内浸透を図る。気候変動に対する取り組みについては、リスクマネジメント委員会における気候変動対応部署と連携する。

戦略

国際エネルギー機関（IEA）、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）などの外部機関が公表している4℃シナリオ、1.5℃シナリオを参考とし、当社グループの事業に関するリスクと機会の特定と評価を実施したうえで、これに対応するための戦略を立案しています。

参照したシナリオ

1.5℃シナリオ
- IEA「NZE（Net Zero Emission by 2050）」
- IPCC「RCP 2.6」

4℃シナリオ
- IEA「STEPS（Stated Policies Scenario）」
- IPCC「RCP 8.5」

IEA: International Energy Agency
IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change
RCP: Representative Concentration Pathways

リスクと機会

当社が上記シナリオをベースに分析し、識別、特定した主要な機会とリスク、時間軸、および財務的影響は以下のとおりです。

シナリオ	機会／リスク	事象	期間	財務的影響
1.5℃シナリオ	機会	全てのセクターにおける脱炭素化、省エネ化促進による、環境、エネルギー関連の人材需要増加	短期／中期	売上高の増加
		一部セクターにおけるネットゼロ達成に向けた企業の方針転換、雇用環境の変化による転職市場の活性化	短期／中期	売上高の増加
	リスク	化石燃料関連産業の雇用喪失	短期／中期	売上高の減少
		急激な省エネ化、グリーン化にともなう電力供給による電気代の高騰	短期／中期	コストの増加
		環境、エネルギー関連の人材不足による成約数の減少	短期／中期	売上高の減少
4℃シナリオ	リスク	自然災害の増加にともなう企業の業績悪化による求人の減少	長期	売上高の減少
		自然災害の増加にともなう災害対策の強化	長期	コストの増加
		気温上昇にともなう空調設備の冷却効率悪化による電気代の増加	長期	コストの増加
		気候変動にともなう災害発生、生活コストの増加などによる転職市場の衰退化・停滞	長期	売上高の減少
		気温上昇による労働力の減少	長期	コストの増加

具体的な戦略

当社グループは、CO_2排出量の削減と吸収に向けて、SDGsが策定される以前の2008年より、東南アジアで植林活動を実施し続け、世界各国で人材紹介を行う会社として、世界規模での環境保全に寄与しています。

この取り組みは、個人、コミュニティ、そして社会全体への貢献を目的とした持続可能な開発目標（SDGs）のひとつです。今後もこの活動を通じて森林を復元することで、貴重な動植物の保全・保護、地球のCO_2削減に貢献できるよう、全社のプロジェクトとして取り組んでいきます。➤ P.52-53 植林活動

また、リスクおよび機会に対する取り組みは、以下の通りです。

リスクに対する取り組み

顧客ポートフォリオの分散 ――売上減少リスクへの対応

気候変動による影響は、業種ごとに方向性も発生時期も異なることが予想されるため、顧客ポートフォリオを多様な産業に分散し、気候変動影響によって、特定産業での求人が減少した場合にも、他の産業での求人の増加の機会を捉えて、当社事業への影響を最小化します。このように、売上減少のリスクに対応していきます。

省エネ活動の促進――コスト増への対応

省エネ活動の強化により、電力使用量を削減し、気候変動に伴う電力料金が増加した場合のコスト増加の影響を抑制します。このように、コスト増のリスクに対応していきます。

機会に対する取り組み

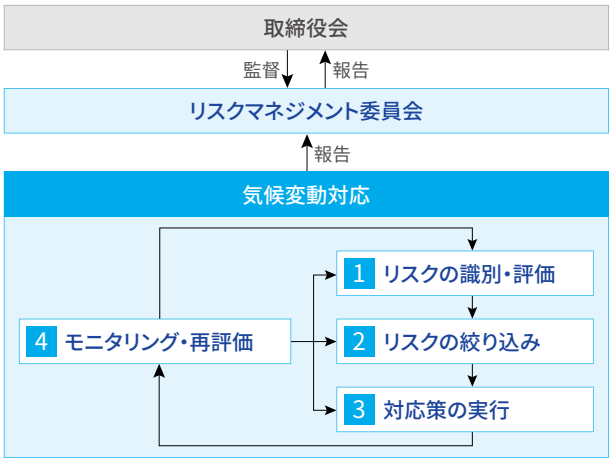
サステナビリティ関連人材の紹介の強化 ――機会に対する取り組み

各企業で脱炭素化・省エネ化への取り組みを加速するため、環境関連含めサステナビリティ関連のプロフェッショナル人材の採用が増加しています。当社ではこの機会を捉え、当該スキルを有する人材を発掘、確保し、ビジネス拡大に努めます。また、こうしたプロフェッショナル人材を企業に紹介することを通じて、社会全体での脱炭素化の取り組みを加速させ、革新的な技術開発をサポート、気候変動の抑止に貢献します。

リスク管理

企業を取り巻く環境が複雑かつ不確実性を増す中、活動に重大な影響を及ぼすリスクを的確に対処することが、経営戦略や事業目的を遂行していくうえで不可欠です。当社では、リスク管理を企業価値向上の重要な取り組みと位置づけ、代表取締役会長兼社長が議長を務めるリスクマネジメント委員会を設置し、当社が想定する各種リスクへの対応を行っています。

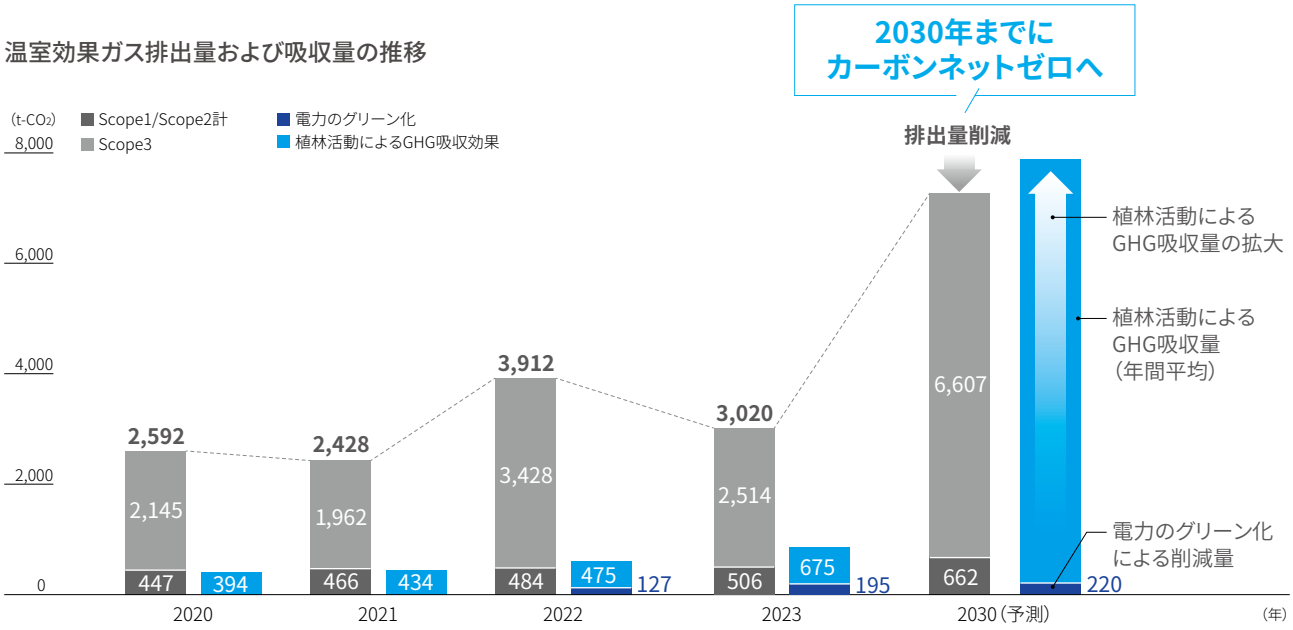
気候変動リスクに関しても、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクの一つとして、この枠組みにのっとって、重要リスクの絞り込み、モニタリングと再評価を実施しています。



指標と目標

当社グループでは、温室効果ガス（GHG）排出量削減目標として、Scope 1～3の合計で、2030年度にカーボンネットゼロを掲げました。事業活動におけるGHG削減、グリーン電力の調達や植林活動によるGHG吸収量の拡大に取り組むとともに、イノベーションを生み出す人材紹介などを通して、社会全体でのカーボンネットゼロを推進していきます。

温室効果ガス排出量および吸収量の推移



温室効果ガス排出量の現状

当社グループでは、国内外の拠点、子会社全てにおいて、2020年度から温室効果ガスの算定に取り組んできました。また2023年度より、Scope 2 についてはロケーション基準とマーケット基準の両方を算出しています。

2023年度のScope 2（ロケーション基準）の温室効果ガス排出量は、オフィスの増床等により、対前年度で約4%増加しました。

Scope 3の小計は、対前年度で約27%減少。前年度に比べて設備投資が大幅に少なかったため、カテゴリ2の資本財の項目において、対前年度で約54%減少していることに起因します。

なお、当社グループは2021年度から毎年、第三者保証（ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社）を取得しています。

当社における温室効果ガス排出量の現状

項目		単位	2021年12月期 (21年1月～21年12月)	2022年12月期 (22年1月～22年12月)	2023年12月期 (23年1月～23年12月)
温室効果ガス排出量	Scope 1	t-CO_2e	0	0	0
	Scope 2(ロケーション基準)	t-CO_2e	465	484	506
	Scope 2(マーケット基準)	t-CO_2e	—	—	307
	排出量合計(Scope 1+2) ロケーション基準	t-CO_2e	465	484	506
	排出原合計(Scope 1+2) マーケット基準	t-CO_2e	—	—	307
	排出原単位(Scope 1+2) ロケーション基準	t-CO_2e/ 売上10億円	19	16	14
	排出原単位(Scope 1+2) マーケット基準	t-CO_2e/ 売上10億円	—	—	9
	カテゴリ2:資本財	t-CO_2e	1,048	2,288	1,068
	カテゴリ3:Scope 1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO_2e	65	68	73
	カテゴリ5:事業から出る廃棄物	t-CO_2e	440	594	667
	カテゴリ6:出張	t-CO_2e	180	206	248
	カテゴリ7:雇用者の通勤	t-CO_2e	229	269	459
	小計(Scope 3)	t-CO_2e	1,963	3,428	2,514
合計(Scope 1+2+3)		t-CO_2e	2,428	3,912	3,020
エネルギー消費量	ガソリンなど	kWh	0	0	0
	電気使用量(うちグリーン電力)	kWh	954,058 (0)	997,092 (259,730)	1,064,244 (490,304)

※ Scope3の合計値は、小数点以下の値を含んだ各カテゴリーの集計結果であり、見かけ上、四捨五入された各カテゴリーの集計結果とは一致しません。

当社における温室効果ガス排出量などの削減と吸収の取り組み

取り組み	概要
PPPプロジェクト(植林)	2008年から、“One Placement creates One Plant to save the Planet”をキャッチフレーズに、1件の成約につき1本の植樹を実施。これまでに約14万本の植樹を行っている。
JACモリンガの森	2024年6月より、マレーシアおよび沖縄県でモリンガの植樹を開始。GHG吸収量が杉の木の約14倍(1本で年間117kg吸収)のモリンガの植樹を進めることで、吸収量を大幅に増加していく予定。
電力グリーン化	2022年4月より東京本社、2023年4月より名古屋支社の電力を100%グリーン化。2024年4月より横浜支店も100%電力グリーン化を実施。
ペットボトルの撤去	2020年より、社内に設置した自動販売機からペットボトルの撤去を始め、2022年9月に完全撤去。年間約3万本程度のペットボトル消費を0にした。
エコバッグの配布	2020年8月に、当社グループ役職員が使用するプラスチックレジ袋を減らすために、日本本社および世界各国の拠点の役職員にエコバッグを配布した。
LIMEX名刺への切り替え	2019年6月に当社グループ役職員の名刺を環境負荷の少ないLIMEXに切り替え。水資源をほとんど使用せず、森林資源も用いない。
FSC認証紙への切り替え	2014年から、当社グループで使用する封筒などの素材を、再生紙から、より環境負荷の少ないFSC認証紙に順次切り替え。
再生PP100%のクリアファイルへの切替え	2021年8月に、当社グループで使用するクリアファイルの素材を通常のポリプロピレンから、環境負荷の少ない再生PP100%の製品に切り替え。

植林活動

地球の環境保全

当社グループは、地球の緑化に向けた熱帯雨林再生活動に2008年より取り組んでいます。熱帯雨林の再生・保全活動を通じて、森に生息するさまざまな生命を救うと同時に、苗木作りや植樹作業を地元の人々と協力して行うことで、現地の雇用促進にもつながっています。

植林活動「PPPプロジェクト」 ――“職”樹の願い

当社グループはインドネシアとマレーシアで、“One Placement creates One Plant to save the Planet” を「PPPプロジェクト」と称した植林活動を行っています。グループ各社を通じて転職された方お一人につき一本の植林を行うことで、企業顧客の継続的な発展と、当社を介して転職された方のご活躍を願うとともに、地球温暖化対策にも寄与しています。

具体的な取り組み

インドネシア バリ島
インドネシア共和国 バリ州 バンリ県キンタマーニ郡ペネロカン地区

気候変動枠組条約13回締約国会議（COP13）が開催されたバリ島で、特定非営利活動法人アジア植林友好協会（AGFN）を通じて、溶岩と火山灰で埋もれた土地にアンププ、センダン、キャンドルナッツ、メリナなどの在来樹種を植えています。これにより、本来、森が持つ水源涵（かん）養機能※を取り戻す活動に取り組んでいます。

※ 水源涵（かん）養機能：森林の土壌が降水を貯留し、河川へ流れ込む水の量を平準化させることにより、洪水を緩和し川の流量を安定させる機能のこと。また、雨水が森林土壌を通過することにより、水質が浄化される機能のこと。

マレーシア ボルネオ島
マレーシア ボルネオ島 サラワク州 セリアン地区 アペン保護林

ボルネオ島サラワク州に位置し、以前は世界で最も森林伐採が進んだ地域の一つとして数えられていたアペン保護林にて、社団法人日本マレーシア協会（JMA）「オランウータンの森基金」を通じて植樹を継続しています。また同協会を通じ、サラワク州セメンゴ野生生物保護区にあるオランウータン保護センターが取り組んでいる、オランウータンが暮らす森の保全とオランウータンの保護活動にも協力。マレーシアの熱帯雨林の再生・保全だけではなく、その森に生息するオランウータンを始めとしたさまざまな生命を救うことを目的としています。

実績

2008年に植林活動を開始して以降、グループ全体で141,788本を植樹しています（2023年末現在）。

インドネシア

バリ島のペネロカン地区では、 かつてバトゥール山の噴火で広範囲にわたって自然の植生が失われ、生活用水となっている湖の水位が大きく低下、危機的状況に陥っていましたが、地道な植林活動を続けてきたことで、自然植生が回復し、湖に水が戻ってきました。同地区の植林の過半は、当グループの活動によるものです。湖を生活用水として利用している地元の人々からは感謝の声が寄せられており、この植林活動が大きな意味を持っていることを実感しています。

マレーシア

活動地域の村で女性グループが育苗した苗木を購入して植林に使用しています。また実生苗のまきつけと育苗管理のみならず、既植栽木のメンテナンスと地拵え作業、植林作業においても現地の方々の協力をいただいています。当プロジェクトは地域の緑化だけでなく、現地の雇用促進にも寄与しています。今後も、村落地域の生活向上プログラムとしても継続していきます。

協会・団体	日本マレーシア協会	アジア植林友好協会
地域	マレーシア ボルネオ島	インドネシア バリ島
開始年	2008年	2008年
累計本数（～2023）	60,688本	81,100本
累計CO_2吸収量（～2023）	213.3t-CO_2	336.1t-CO_2
2023年寄付金額	1,769千円	3,900千円

新規プロジェクト「JACモリンガの森」を開始

当社グループでは、さらなるCO_2吸収、現地の生態系保全や現地住民への恵潤を目指すため、モリンガ植林による森林の再生の取り組みを2024年6月より開始します。モリンガの木は成長が非常に速く、1年で3m以上成長することもあります。この急速な成長は、大量の二酸化炭素を吸収する能力を意味し、温室効果ガスの削減に大きく貢献します。 モリンガ樹木1本は、一般的な杉の約14倍～20倍である年間約110kg～160kgの二酸化炭素を吸収していると言われており、気候変動の緩和において非常に効果的です。

植林活動には現地の方々の協力が多分に必要で、現地の雇用を生み、促進することにもつながっています。持続可能な土地利用を促進し、環境と経済の両面で利益をもたらします。

具体的な取り組み

マレーシア ボルネオ島
マレーシア ボルネオ島 サラワク州サバル国立公園

前述の「PPPプロジェクト」に加え、モリンガ樹木を在来種より多めに植林していきます。想定植林本数は、毎年4,000本で5年間で2万本を目指します。

沖縄県 宮古島市
字有地

沖縄県における森林率の平均は46%であるのに対し、宮古島は16.4%と大変少なく、また2015年からの観光客の急増や、それに伴う建設工事の増加に伴ってCO_2排出量は増加傾向にあります。観光産業は同市の主要産業であり、観光振興とCO_2排出削減を両立していくことが必要であることから、これらの課題に植樹をしていくことで解決を図っています。

これに対し当社は、在来種の植林はもちろん、モリンガ樹木を多めに植林する活動に取り組みます。2024年の植林本数は1,000本を想定しており、2025年以降は、さらに本数を増やして植林を進めていく予定です。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

公平な社会

企業理念のPhilosophy & PolicyにFairnessを掲げているJACグループにとって、Diversity, Equity & Inclusion（DE&I）は、大切な価値観であり、より多くのプロフェッショナルが、より開かれた環境で自分らしく活躍できる職場づくりを進めています。世界11ヵ国にオフィスを構え、30ヵ国以上の国籍の社員が在籍する当社グループでは、多様性とさまざまな価値観を尊重し、個々の状況に応じた公平な機会と環境を提供します。

D&Iに公平性を加え、DE&Iへ進化

当社グループでは、2000年代後半から柔軟な働き方ができるフレックス制度や育児支援金制度などを導入し、女性社員が育児をしながら活躍できるような環境を整えてきました。LGBTQ+社員も同様の支援を受けられるように社内制度を整え、多様な社員の活躍をサポートしています。

さらにD&Iの推進を強化するため、2021年6月に「JAC Group Diversity & Inclusion Steering Committee」を立ち上げ、この下にWomen's Empowerment CommitteeとLGBTQ+ Committeeを設けて活動を続けてきました。多様な人材が差別なく存在する「Diversity（多様性）」、誰もが歓迎され、心理的に安心感と一体感をもつ「Inclusion（包括性）」に、2024年からは「Equity（公平性・格差是正）」を加え、組織名称も「JAC Group Diversity, Equity & Inclusion Steering Committee」に変更し、コミッティがけん引しながら、誰もがさらに活躍できる環境や機会を提供する取り組みを推進しています。

JAC Group DE & I　推進体制

LGBTQ+ Committeeの活動

グループ社員のLGBTQ+に対する理解度を高め、性別、性自認または性表現、性的指向にかかわらず、全ての社員が平等で自分らしくいられる職場環境の実現を目指して活動を行っています。

2023年までの取り組みと成果

取り組み

- 年2回の社内意識アンケート調査の実施
- 役員・管理職・社員向け研修の実施
- Ally表明ステッカーの作成と配布
- 他社のLGBTQ+担当部署との意見交換会の実施
- 社内資料として『LGBTQ+のご登録者サポートTips』を作成し社員に周知
- 「東京レインボープライド2023」への出展
- 日本国内の婚姻の平等（同性婚の法制化）を推進する「Business for Marriage Equality」への賛同表明

成果

社内で「Ally」という言葉の意味を知っている社員が2021年10月時点の21.1%から、2023年6月時点で88.6%に増加。また、当社の積極的な取り組みを評価いただき、任意団体work with Prideが策定するLGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティへの取り組みに対する評価指標「PRIDE指標」において、最高評価である「ゴールド」を2022年から2年連続で受賞しました。

2024年の取り組み

「JACグループ内でLGBTQ+に対する理解を深め、誰もが自分らしく働ける職場環境を作ること」を目標に掲げ、差別やハラスメントのない職場づくりや、Ally表明者の増加などを目指す。これまでの取り組みを継続するとともに、DE&Iに取り組んでいる企業やNPO団体との共同イベントの開催や、「東京レインボープライド」への出展、またLGBTQ+のご登録者へのサポートなど、事業を通じた社会の多様性の推進に取り組む。

「東京レインボープライド2024」にて、DE&I Committeeを率いる社長の田崎と当社社員

Women’s Empowerment Committeeの活動

性別に関係なく、ボランタリーに参加するメンバーで構成されたコミッティで、女性社員の管理職比率を社員の男女比率と同等にすることを目指した活動を行っています。

2023年までの取り組みと成果

取り組み

- 「アンコンシャス・バイアス・サーベイ」の実施
- 管理職向け研修の実施
- マネージャー候補者の選定と、各部門内での育成
- 女性リーダー、マネージャー候補に向けたメンター制度の設置と運営
- 社長や女性管理職による座談会や交流会などの社内イベント開催
- 社長による支店での懇談会「Women’s Empowerment Meeting」の実施

成果

女性社員がライフとキャリアのバランスを保ちつつ、さまざまなチャレンジに前向きに取り組むことができる組織風土づくりを推進した結果、マネージャー候補となる「リーダー」の女性割合が、27.3%（2023年1月現在）から29.0%（2023年12月現在）に増加しました。

2024年の取り組み

「2030年に女性管理職比率40%」の目標を達成するため、5つのチームに分かれて以下の取り組みを行います。

Team1 採用 女性社員の採用比率を増やすため、女性候補者向け説明会などの取り組みを実施。

Team2 啓発育成 女性リーダー、マネージャー候補を増やす仕組みづくりや、メンター制度の運営、女性管理職による座談会や交流会などのイベントを実施。

Team3 定着 女性社員が昇格後も継続してキャリアを積み重ねていけるよう、ライフイベントに関するフォローアップや、悩みを相談しやすい環境整備を実施。

Team4 認知向上 社会全体でのジェンダー平等の実現に貢献するため、他社との情報交換を行う交流会「JAC Women's Empowerment Salon」の開催や、女性活躍推進の各種取り組みを社内外に発信することで、認知向上を目指す。

Team5 制度 社内の育児支援制度などの各種サポートについて、社内周知や利用促進、制度の改善などを実施。また、子育て中の社員同士で情報交換したり、男性社員の育休取得を推進する「Working Parents Committee」を運営し、女性を含む社員がキャリアにおける挑戦やスキルアップを目指しながら、長く活躍できる職場環境をつくる。

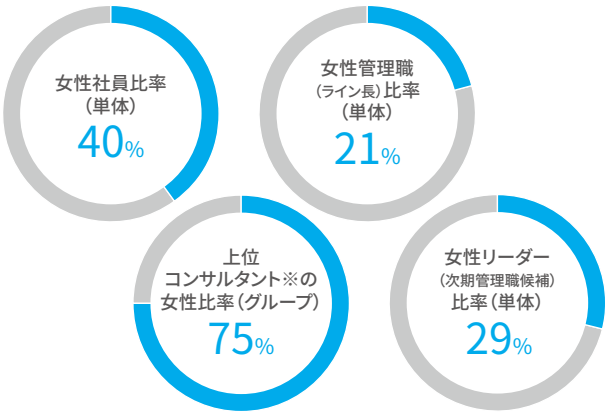
女性活躍の状況

当社の女性社員比率は単体で40%、グループ全体では46%で、多くの女性社員が活躍しています。

当社グループでは、創業時より年齢や性別にかかわらずすべての社員が公平に個々の強みや能力を発揮し、活躍できる組織運営を行っており、その結果、300件以上の転職支援を成功させた上位コンサルタントの75%が女性コンサルタントで占められています。

一方、当社の女性管理職割合は21%であり、これを2030年に40%まで引き上げることを目標に、さまざまな取り組みを実施しています。（数字はすべて2023年末現在）

➤ P70-71 10年間の財務・非財務データ一覧　➤ P.75 非財務データ



※ 当社では、100名以上の転職支援を成功させたコンサルタントが加盟する社内認証制度「100+ Club」を運営。100+ Clubメンバーは、全コンサルタントの模範として、国内外の人材紹介事業を牽引する役割を担う。上記は、そのうち300名以上の転職支援を成功させた300+ Club以上のコンサルタントを集計。

障がい者雇用の取り組み

当社では、さまざまな障がいのある社員もそれぞれの特性に合わせて安定的に業務を進めることができるよう、勤務時間や業務内容を適宜考慮し、公平に活躍できる環境づくりを行っています。2023年12月末時点の法定雇用充足率は105%で、オフィス内ではおもにバックオフィス業務に従事するほか、千葉県市原市・柏市、および神奈川県横浜市の3ヵ所にある農園「わくはぴファーム」で農業に従事しています。収穫された作物は各オフィスに配送され、即売会で社員が購入することができます。皆で障がいを持つ方々の活躍と収穫の喜びを共に分かち合うという好循環が生まれています。

➤ 70-71 10年間の財務・非財務データ一覧

人権の尊重

公平な社会

JACグループは、人材紹介事業を通じて人と企業と経済と社会をつなぎ、その成長に貢献し続けることを使命としています。あらゆる事業の根幹となるのは「人」であり、その人権尊重の重要性を認識し、当社の責務として事業活動を通じて多様な価値観をもつ人々のディーセント・ワークを推進し、あらゆる人々が生き生きと暮らせる社会の実現に貢献していきます。

人権尊重に対する考え方

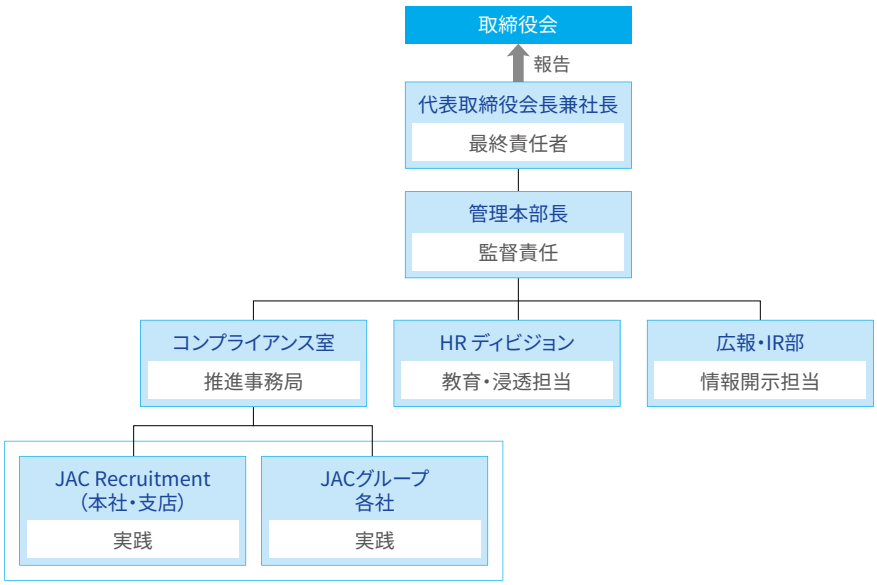
当社グループは、グループ社員だけではなく、ステークホルダーの皆さまをはじめ、あらゆる人々の尊厳を守り、人権侵害を行わないことをポリシーとして、2024年4月に「JAC Group人権方針」を制定しました。この方針に基づき、当社グループの役員と従業員や、当社グループのサービスを利用する企業や個人の方をはじめ、当社グループの事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重することを宣言しています。これに基づき、今後はさらに当社グループの事業活動によって発生し得る負の影響の可能性にも留意し、あらゆる人々が不利な立場や環境に置かれることなく、人権を尊重しながら安心・安全かつ継続的に働けるような就労環境を目指して活動していきます。

JAC Group人権方針
https://corp.jac-recruitment.jp/csr/human-rights/

推進体制

人権尊重に関する監督責任は管理本部長が担い、コンプライアンス室が中心となって、グループ各社の関係部署と連携し、人権尊重の取り組みを推進します。

人権尊重の取り組み状況については、コンプライアンス室が定期的に情報を収集して最新の状況を取りまとめ、管理本部長を通じて代表取締役会長兼社長に報告します。代表取締役会長兼社長は、これらを取締役会に報告し、取締役会はこのプロセスを定期的に監督し、必要に応じて対応の指示を行います。



国連グローバル・コンパクトへの参加

国連グローバル・コンパクト（United Nations Global Compact、以下UNGC）は、国連と民間（企業・団体）が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブです。当社は、UNGCに署名し、2024年4月に参加企業として登録されました。併せて、UNGC に署名している日本企業などで構成される「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しています。UNGCが提唱する「 人権の保護 」「 不当な労働の排除 」「 環境への対応 」「 腐敗の防止 」に関わる10の原則の実現に向けて、尽力してまいります。

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

健康経営に関する取り組み

人々の健康

私たちは、人材紹介のプロフェッショナル集団として人と企業の成長に関わるグローバル企業として、世界No.1の人材紹介会社になることを目指しています。私たちが企業の成長に、そして人の成長に介在する意義のある存在であるためには、まず、私たち自身が心身ともに健康であり、常に平常心を保って行動できることが必須です。健康を維持向上し続けることで、私たちの介在価値は高められると考え、私たち全員が自らの意思で健康の維持向上に努められるよう、重点テーマを設けて健康経営に取り組んでいます。

社内体制

当社は、管理本部長を委員長として「健康経営推進委員会」を運営しています。人事労務担当部長、人事チーム、産業医、本社と各支店の衛生委員がそれぞれ連携して、毎年、健康課題の目標を設定し、各施策を立案・実行しています。各拠点の衛生委員からの報告を受けて施策の実効性を評価し、その内容は取締役会にも報告されています。

7年連続で「健康経営優良法人」に認定

当社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2024」の認定企業です。健康経営優良法人制度とは、健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を表彰する制度です。当社は、全社を挙げた継続的な取り組みが高く評価され、2018年から7年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けています。

2024 健康経営優良法人 Health and productivity

重点テーマ

1 運動習慣

特にデスクワークが多い社員にとって、意識的な運動量の確保は、生活習慣病の予防や健康を維持するために必要不可欠です。より多くの社員に運動習慣を身につけてもらうため、スポーツクラブなどの運動施設の利用に対する費用補助や、定期的に運動をする社員に対してポイントを付与し、達成に応じて奨励金を支給するプログラムを実施し、参加者は毎年増加しています。

2 ワークライフバランスの確保

人材紹介事業のコンサルタントは、転職を希望する候補者の方々と夜間に面談することも多く、終業時間が遅くなりがちです。当社ではフレックスタイム制を導入し、一日の始業・終業時間に柔軟性をもたせることで長時間労働を抑制し、仕事と生活を安心して両立し続けられるように、人事制度を設計しています。また、夏季休暇は連続9日間の取得を促進することで、社員が心身ともにリフレッシュする機会を設けています。

3 仕事とライフステージの両立

人材紹介事業では、企業顧客や候補者の方々との関係を構築し、維持していくことが重要です。当社では、社員が仕事とライフステージの変化を両立させながら無理なくキャリアを継続できるよう、両立支援の周知、上司や人事との面談、社外カウンセリングの案内など、さまざまな支援制度を設けています。出産・育児や家族の介護、社員自身の病気など、個人の事情を尊重しながら、プロフェッショナルとしてのキャリアを築けるよう、柔軟な働き方をサポートしています。

4 禁煙の取り組み

当社は、喫煙は本人だけでなく周囲の健康も害するものであると考え、私たち一人ひとりがプロフェッショナルとしての自覚をもって健康な状態を維持していくため、社員の喫煙率0%を目標としています。全社員に禁煙を推奨しており、社員本人からの申し出に応じて禁煙診療費用を補助しています。

2023年の実績と目標

	2023年の実績	2025年までの目標
健康診断受診率	100%（前期比 +0pt）	100%
ストレスチェック受診率	90.2%（前期比 +2.5pt）	100%
特定保健指導実施率※	6.9%（前期比 +0.5pt）	25%
運動習慣者比率（運動促進プログラム参加者比率）	28.0%（前期比 +0.7pt）	30%以上
喫煙率	5.7%（前期比 △1.7pt）	0%
健康診断有所見者比率	26.0%（前期比 △1.0pt）	20%
有給休暇および夏季特別休暇取得日数	11.4日（前期比 +0.86日）	11日

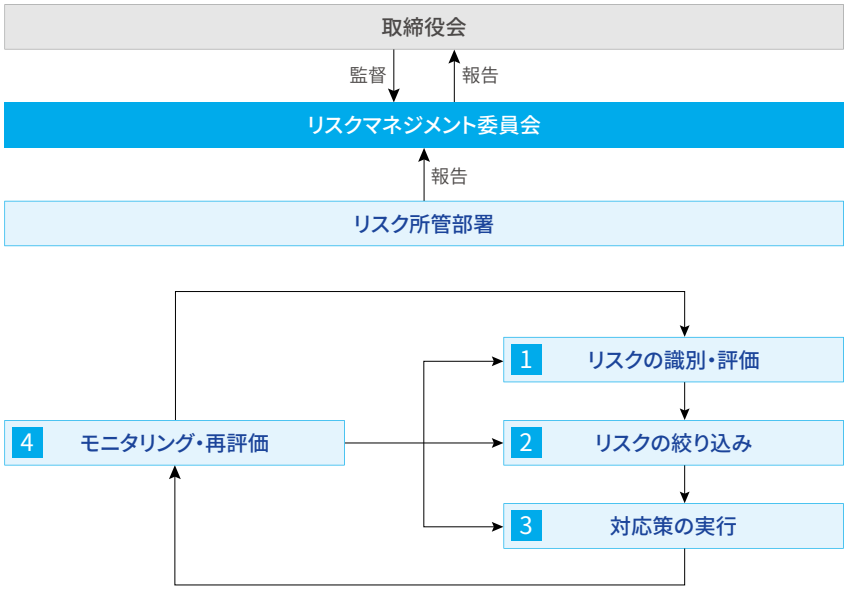
※ 2022年4月～2023年3月の実績

リスク管理とコンプライアンス

リスク管理

JACグループでは、リスク管理を企業価値向上の重要な取り組みと位置づけています。代表取締役会長兼社長が議長を務めるリスクマネジメント委員会を設置し、当社の経営に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクについては、右図の枠組みにのっとってモニタリングと再評価を実施しています。

2023事業年度については、2023年3月16日開催の取締役会においてリスクマネジメント委員会から、2022年度に実施された各種リスク対策と、得られた効果などについて報告されました。その主な内容は下表のとおりです。



リスクの種別	課題	[2022年度] 実施した対策	得られた効果
自然災害	事務所における罹災	全社防災訓練	避難経路未確認者約500名に訓練を実施
	社員の稼働再開	安否確認訓練	安否確認連絡への返信率は平均98%
ITセキュリティ	外部攻撃からの防御	EDR（Endpoint Detection and Response）システムの導入	EDRセンサーが社員端末に配備され、迅速なインシデント探知が可能に
	対応手順の再整備	コンピュータセキュリティインシデント対応チーム（CSIRT）を編成	サイバーインシデント対応計画（CIRP）策定の組織的前提を整えた
コンプライアンス	社員の知識不足	インサイダー、公正採用、反社等に関する研修	受講率94%～99%
職業紹介業に関する規制	社員の知識不足	職業安定法に関する研修	一般社員の合格率65%、管理職の合格率91%
	グループ内の統制の不足	子会社における研修	当該子会社の社員の理解向上
個人情報保護	社員の知識不足	四半期毎に部支店の運用状況を確認、およびe-learning研修	社員の理解向上
SNS	社員の知識不足	入社時研修にリテラシープログラムを追加	8月から実施し年末までに294名が受講
	事故時の認識と対応	第三者監視サービスの導入	常時の監視体制を整え、事故発生から認識までのタイムラグが短縮された

個人情報の管理について

当社は、有料人材紹介事業者として多数のご登録者（職業紹介希望者、求人案件応募者など）の個人情報を有しています。各規程などの遵守違反、不測の事態などにより個人情報が外部に漏えいした場合、損害賠償請求や、社会的信用の失墜などにより、当社の事業運営に大きな支障をきたすとともに、業績および財務状況に大きな影響を与える可能性があります。

このリスクに対応するため、当社では、人材関連事業に関わる企業の果たすべき責任として「個人情報保護に関する法令、規範」に基づき個人情報保護方針（プライバシーステートメント）を策定し、役員および社員への徹底、技術面および組織面における合理的な予防・是正措置を講じています。また、当社は2006年度に「個人情報保護マネジメントシステム－要求事項JIS Q15001」に基づくプライバシーマークを取得し、以後、2年ごとに審査を受けて更新を実施しています。また、当社コンプライアンス室が中心となって、会社関係者全員に対して定期的な教育・指導および必要な対策を実施し、当社内部監査室が随時管理状況をチェック・監査しています。

コンプライアンス

法的規制

a）事業運営に必要な許可について

当社は、国内における有料職業紹介事業者としての許可を厚生労働大臣から受けています。当該の許可は5年ごとの更新が必要で、その取消については職業安定法第32条の9に欠格事項が定められています。また、取消を受けた事業者はその後5年間、許可を受けることができません。現時点で認識している限り、当社は法令に定める欠格事由（法人であって、その役員のうちに禁錮以上の刑に処せられている、心身の故障により有料の職業紹介事業を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの、または破産者で復権を得ないものなどに該当する者があるもの）に該当する事実を有していません。しかしながら将来、何らかの理由により許可の取消が発生した場合には、当社の事業運営に大きな支障をきたすとともに、業績および財務状況に大きな影響を与える可能性があります。

このリスクに対応するため、当社ではコンプライアンス室と社員教育担当チームが中心となって企画・運営している各種コンプライアンス教育によって役職員の意識向上に努めています。また、当社では監査等委員会および内部監査室が中心となり、役職員の職務上の法令違反については常時監視する体制を整えています。

b）法的規制の変化などについて

当社は、国内においては職業安定法を遵守し有料職業紹介事業を行っています。当該法規の改正などにより将来法的規制が強化された場合には、当社の事業に制限が加わる可能性があります。

このリスクに対応するため、当社では業界団体である一般社団法人日本人材紹介事業協会、当社の法律顧問である弁護士事務所などを通じて最新の情報収集に努めています。

内部通報制度

当社グループでは、組織または個人による法令違反、社内規程違反、不適切な行為、またはこれらの恐れのある行為を従業員が発見した際に、内部通報窓口に報告する制度です。

社内窓口と社外窓口を設け、通報者が利用しやすいよう配慮しています。また通報者・相談者の秘密保持や情報の取り扱いに十分に注意し、通報したことにより通報者が不利益な取り扱いを受けることのないよう、通報者の保護を図っています。実名で通報をしても、通報者本人の開示許可がない限りは、通報者の氏名その他の個人情報は開示しないことを徹底しています。

通報を受けた後、調査が必要であると判断した場合は、速やかに調査を開始し、内部通報規程に沿って、常勤監査等委員、管理本部長、人事部門の部長に報告のうえ対応します。

海外拠点の社員向けには、取締役海外事業本部長が直接の窓口となり、調査も同役員が独自に行います。調査結果によっては、事実関係を役員および日本本社人事部門の部長に報告のうえ対応します。

社外取締役座談会

JACグループがグローバルNo.1となるために

当社グループは、長期的な経営ビジョン「JAC as No.1」の中で、人材紹介のプロフェッショナル集団としてサービス品質と収益性の両面で世界一になることを掲げています。

ここでは加瀬豊社外取締役(取締役会議長)、ギュンター・ツォーン(Günter Zorn)社外取締役、横井直人社外取締役(監査等委員)の3人に、座談会を通して、当社の強みやサービスの品質をどのように向上させていくべきか、語っていただきました。

取締役会議長を務める加瀬取締役は、当社グループのサービス品質について、どのようなお考えをおもちですか?

加瀬: サービス品質では、求人企業と求職者からの外部評価が大切になります。優秀なコンサルタントを増やしながら、業界動向をよく理解して的確な紹介を速やかに実現していく、これを継続していくには、コンサルタントの採用と教育に相当力を入れる必要があります。当社グループが独自開発した導入研修プログラム「JAC Standard」の活用と徹底的な実行が重要になるでしょう。

公認会計士である、監査等委員の横井取締役から見て、当社グループの人材紹介事業の強みはどこにあると思われますか?

横井: 個人の働き方や価値観が変わる一方で中途採用のポストも増え、人材紹介のマーケット自体が成長しています。その中でも特に伸びている分野にコンサルタントを配置していく機動性に優れていると思います。また、注力している領域が中・高額年収帯なので収益性も高く、マーケットの中での焦点の当て方が巧みだと感じています。

ドイツ出身のツォーン取締役から見て、日独の転職市場に何か違いはありますか?

ツォーン: 一つの会社で長く働く傾向が強い文化は共通ですが、ドイツの方が人材の流動性は高いですね。最近は、どちらの転職市場でもソーシャルメディアの影響が大きくなっていると思います。誰が何をしているのか、成功談も含む多くの人材情報や、具体的な求人も含む多くの企業情報に触れられるようになり、それが人材業界の成長にもつながっているのではないでしょうか。

当社グループが今後さらにサービス品質を向上させていくためには、何が必要でしょうか？

加瀬： コンサルタントのさらなる充実が必要です。そのためにはHR部門の機能強化が不可欠で、経営トップも動いています。トップの思いをフォローしていける組織をつくっていくことです。

横井： 社員採用にあたっては、当社の価値観に共鳴する人をどれだけ母集団に集められるか、そして、その入社率をどれだけ高められるか、でしょう。そのために、採用のプロセスをよく分析して、リクルーターとして、会社として何ができるのかをよく考えることです。社員の離職率は「JAC Standard」の導入による教育強化で低減傾向にはありますが、予断を許しません。社員の退職理由をよく分析して、社内環境の整備を図っていく必要があると思います。

加瀬： 社員のリテンションにはコミュニケーションが大切です。離職率を下げていかないと、採用にかかる負荷が膨れ上がっていきます。そのためにも、クオリティーを重視した採用が必要です。競合は多いので、従業員満足度を上げないと人材は他社に流れてしまいます。部課長クラスのKPIには、こうした観点も取り入れていった方がよいでしょう。

ツォーン： 会社の成長のためには人材紹介コンサルタントを増員する必要がありますが、大規模な雇用は質の低下というリスクを生みます。サービス産業では、量より質の方が大切です。日本国内には当社の競合も多いですが、差別化を図る唯一の方法はコンサルタントの育成に加えて継続的なサービス品質の向上です。「JAC Standard」を用いた教育は、その方向性にかなうものになっています。また、定期的な顧客満足度調査を実施していくべきで、管理職にはサービス品質に関する社内KPIを設定することも必要です。私の場合、かつて勤めていた企業では、ボーナスのターゲットの主要部分は、これらのKPIをどれだけ達成できたのかによって決められていました。人やトレーニングへの投資など、品質向上への投資を奨励したいと思います。取締役会の役割は、社外取締役を含め、別業界や別会社で得られた経験も生かしながら、会社にとって何が重要なのかを考えていくことです。

「サービス品質」とともに世界一を目指している「収益性」については、どのように評価されていますか？

加瀬： 国内人材紹介事業の収益性は本当に高いと思います。しかし、この高い収益性を続けていても世界一になるには時間がかかってしまうので、いずれM&Aは必要になります。一方で、海外事業には収益性の向上が求められています。現在、日本の本社からコントロールして収益性を改善する方向で動いていますが、そのためには、日本にいる社員を海外に派遣して育成していくことが必要になります。それができれば、現在は日系企業中心の事業展開に欧米系の多国籍企業も取り込んでいくなど、次のステージも見えてくるのではないでしょうか。

ツォーン： 日本の国内市場は人口減少で成長余地が限られているので、企業としての中長期的な成長を考えると、海外事業の拡大は不可欠です。グループ全体の利益を薄めないためにも、海外事業には利益をともなった売り上げの拡大が求められ、親会社の当社は子会社のバックオフィス管理機能を統合・強化していくことが必要になります。私は多国籍企業の子会社で社長をしていましたが、子会社にとって管理機能のコスト負担は重く、できる部分は親会社に統合していかないと利益率の向上は難しくなります。これからはM&Aでターゲット企業の買収も進めていくことになると思いますが、こうした事後の機能統合（PMI）が迅速かつ決定的にできない買収は失敗することでしょう。当社のPMIに関するマネジメント経験はまだ限られたものです。外部のアドバイザーを使う方法もありますが、こうした仕事を専任とするマネジメントチームを社内に置くことを推奨したいと思います。私は過去30件以上のM&A案件に関わってきましたが、その経験で学んだことは、買収を成功させるためにはリソースをしっかりと投入しなくてはならないということです。

横井： 当社にとって収益力の源は人的資本価値の向上です。そのための人事戦略とKPIを設定し、その目標への進捗状況、競合他社との比較分析などを定期的に取締役会でモニタリングする必要があると思います。

当社グループのコーポレートガバナンスについては、どのように評価されていますか？

ツォーン： 特段の問題はないと感じています。しかし、これは社内の全職位に関して言えますが、計画的な後任者の育成促進と将来のキャリアパス可視化は、その候補者たちに定期的なレビューとフィードバックをしっかりしていく計画的なスキル開発とともに、もっと改善ができるでしょう。取締役会の席では、社外取締役としてオープンな意見表明ができています。少しでも意見や懸念があれば、それを取締役会ではっきり表明するのが社外取締役の役割であり責任であると信じています。

加瀬： 取締役会はオープンで、風通しが良いですね。創業者の田崎夫妻は外部の意見を聞く耳をもっています。各取締役もそれぞれ専門分野が異なっており、良い構成だと思います。

横井： 統制は効いています。ただし、取締役会の実効性向上については、これで終わりというものはないので、毎年課題を設定して改善を継続していくことが重要です。

コーポレートガバナンス

基本方針

JACグループは、企業活動を支えている全てのステークホルダーの信頼と期待に応え、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ることが、会社経営の使命であると考えています。当社は、会社の永続的な発展のために、経営の透明性、健全性および効率性を追求し、タイムリーかつ正確な経営情報を開示すること、法令を遵守すること、株主をはじめ企業顧客、ご登録者、社員などステークホルダーとの良好な関係を維持発展させることが重要と考え、コーポレート・ガバナンス体制の強化を常に念頭に置いた経営を推進していきます。

さらなる体制充実に向けて監査等委員会設置会社に移行

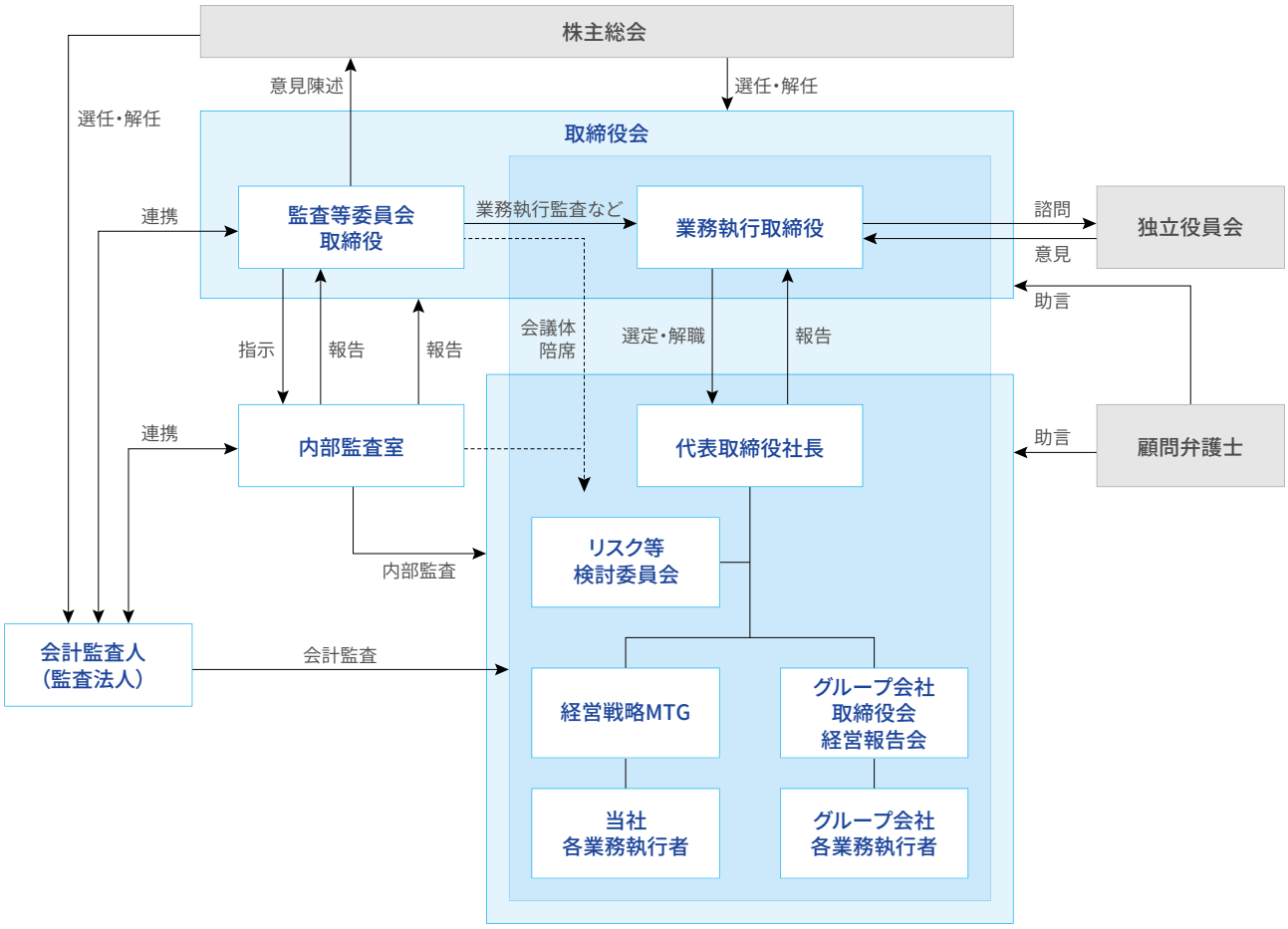
当社は、2022年3月24日開催の第35期定時株主総会において、取締役会の経営機能の充実、監督機能の強化、および業務執行の機動性のさらなる向上を目的として、監査役・監査役会設置会社から監査等委員会設置会社に移行し、コーポレート・ガバナンス体制のさらなる充実を図ってきました。

監査等委員会

監査等委員会は、常勤の監査等委員である取締役1名、非常勤の同取締役2名の計3名で構成されており、業務執行取締役に対し業務執行監査などを行い、良質な企業統治維持のため、経営の適法性、妥当性などを監視します。なお、監査等委員である取締役3名は全員社外取締役です。

内部監査室

当社監査等委員会直属の組織である内部監査室は、年度ごとの内部監査スケジュールに沿った内部監査を実施し、内部牽制機能の有効性をモニタリングしています。



取締役会の構成

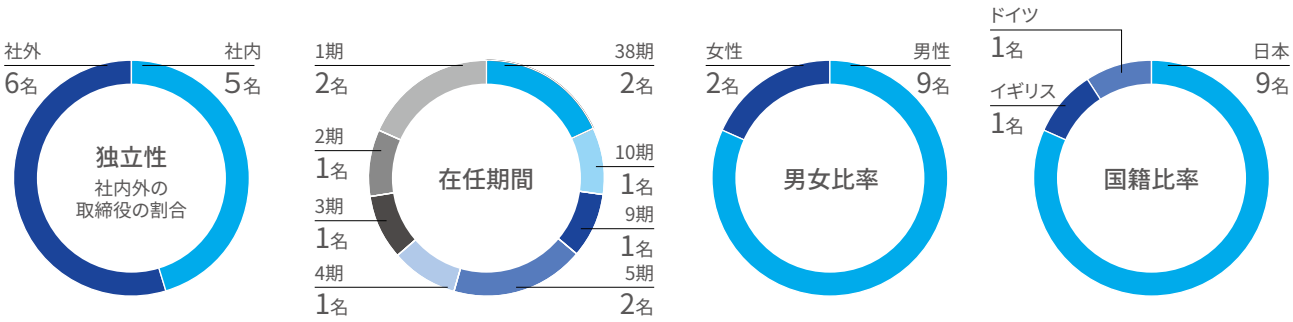
2024事業年度の取締役会は、監査等委員でない取締役8名（うち社外取締役3名）、および監査等委員である取締役3名（全員が社外取締役）で構成され、毎月1回の定例取締役会を、また、必要に応じて臨時の取締役会を開催することとし、原則として取締役全員の参加をもって議事を行うこととしています。計6名の社外取締役は全員、東京証券取引所の定めに基づく独立役員です。また、女性取締役は2名（監査等委員でない取締役1名、監査等委員である取締役1名）、外国人取締役は2名（監査等委員でない取締役2名）です。

2023事業年度における各取締役の取締役会出席状況

役職名	氏名	開催回数	出席回数（出席率）
代表取締役会長兼社長	田崎 ひろみ	13回	13回（100%）
取締役最高顧問	田崎 忠良	13回	13回（100%）
常務取締役　事業本部長	山田 広記	13回	13回（100%）
取締役　管理本部長	沖野 俊彦	10回	10回（100%）
社外取締役	東郷 重興	13回	9回（69%）
社外取締役	加瀬 豊	13回	13回（100%）
社外取締役	ギュンター・ツォーン	13回	12回（92%）
社外取締役	中井戸 信英	13回	13回（100%）
社外取締役（常勤監査等委員）	向山 俊明	13回	13回（100%）
社外取締役（監査等委員）	伊藤 尚	13回	13回（100%）
社外取締役（監査等委員）	横井 直人	13回	13回（100%）

注1. 取締役 管理本部長 沖野俊彦は2023年3月28日開催の第36期定時株主総会で選任され、同日に就任いたしましたため、就任以降に開催された取締役会への出席状況を記載しています。
注2. 社外取締役 東郷重興は2023年12月31日に辞任しました。
注3. 上記取締役会の開催回数のほか、取締役会決議があったものとみなす書面決議が2回ありました。

当社取締役および社外取締役の構成（2024事業年度）



スキルマトリックスと社外取締役の選任理由

当社取締役のスキルマトリックス

スキル&専門性の定義

- 国際経験：役員・経営幹部として3年以上の国際ビジネス経験
- 企業経営：上場企業・大企業における取締役もしくは執行役員として3年以上の執務経験
- 人材業界：当社の中核ビジネスである人材関連業における経営幹部として3年以上の執務経験
- 営業・販売促進：営業関連職種における経営幹部として3年以上の執務経験
- 法務・コンプライアンス：弁護士など当該分野の専門家、もしくは上場企業・大手企業における当該部門長として3年以上の執務経験
- 財務・会計：公認会計士など当該分野の専門家、もしくは上場企業・大手企業における当該部門長として3年以上の執務経験

専門性と経験

役職名	氏名	国際経験	企業経営	人材業界	営業・販売促進	法務・コンプライアンス	財務・会計
取締役（監査等委員でない）	田崎 ひろみ	●	●	●	●		
	田崎 忠良	●	●	●	●		
	山田 広記		●	●	●		
	沖野 俊彦		●	●		●	●
	スティーブン・ブランデル	●		●		●	●
	加瀬 豊	●	●		●		
	ギュンター・ツォーン	●	●		●		
	中井戸 信英	●	●	●	●		
取締役（監査等委員）	向山 俊明	●				●	●
	横井 直人（公認会計士）		●				●
	中村 閑（弁護士）					●	

社外取締役の選任理由と活動状況

区分	氏名	選任理由と活動状況
取締役	加瀬 豊	主に経営者としての豊富な経験などに基づき妥当性・適正性を確保するための俯瞰的な視座から経営に参画していただくため。2019年9月から取締役会議長を務めています。また、これまでの企業の経営者としての経験に基づいた発言を行っています。
取締役	ギュンター・ツォーン Günter Zorn	主に多国籍企業の経営幹部としての豊富な経験などに基づき、ダイバーシティを確保するための俯瞰的な視座から経営に参画していただくため。これまでの企業の経営幹部としての経験に基づいた発言を行っています。
取締役	中井戸 信英	主に経営者としての豊富な経験などに基づき妥当性・適正性を確保するための俯瞰的な視座から経営に参画していただくため。これまでの企業の経営者としての経験に基づいた発言を行っています。
取締役（常勤監査等委員）	向山 俊明	主に経営企画、会計・財務、海外現地法人管理をはじめとする管理業務全般に関する豊富な経験などに基づき、経営の監視・監査を行っていただくため。これまでの豊富な管理業務全般の経験に基づく専門的見地からの発言を行っています。
取締役（監査等委員）	横井 直人	主に公認会計士としての専門的見地から経営の監視・監査を行っていただくため。公認会計士としての専門的見地からの発言を行っています。
取締役（監査等委員）	中村 閑	主に弁護士としての専門的見地から経営の監視・監査を行っていただくため。弁護士としての専門的見地からの発言を行っています。

上記各氏と当社の間に人的関係、資本的関係、取引関係、その他の利害関係はありません。

また、当社は独立社外取締役の選任に関しては、東京証券取引所が定める独立役員の独立性に関する判断基準を踏まえ、以下の基準を定めています。

(a) 当該社外取締役の2親等以内の親族が、現在または過去において、当社または当社子会社の業務執行取締役として在職しないこと
(b) 当該社外取締役が、業務執行者・使用人として現在在籍する企業グループと当社グループの間において取引がある場合はおのおのの過去3連結会計年度において、その取引金額がいずれかの連結売上高の2%を超えていないこと
(c) 当該社外取締役が、当社グループの過去3連結会計年度において、法律、会計、税務などの専門家またはコンサルタントとして、当社から直接的に1,000万円を超える報酬（当社の取締役としての報酬および当該社外取締役が属する機関・事務所に支払われる報酬は除く）を受けていないこと
(d) 当該社外取締役が業務執行役員を務めている非営利団体に対する当社グループの寄付金が、過去3連結会計年度において1,000万円を超えていないこと

取締役会の論議内容

当社は、取締役会の役割・責務について、当社の経営と管理に関する51項目を取締役会において決議すべき事項として、取締役会規程に明記しています。

2023事業年度における当社取締役会は計13回開催され、上記の取締役会決議事項に該当する議案の審議のほかに、社員の採用、教育、労働時間、健康診断の受診結果など、ならびに広報・IR活動、リスク管理、苦情・ミス事例などについての状況報告を受け、これらについて討議しています。その概要は右表のとおりです。

取締役会の開催回数、審議時間数および議案数（2021年～2023年）

事業年度	開催回数	審議時間(計)	議案数(計)	うち決議事項	うち報告事項など
2023	13	23時間20分	168	72	96
2022	14	25時間20分	182	84	98
2021	16	21時間30分	172	78	94

注. 上記取締役会の開催回数のほか、取締役会決議があったものとみなす書面決議が2023年は2回、2021年は1回ありました。

取締役会評価の結果と改善状況

ガバナンスなど取締役および取締役会が負う責務に対し、当社はこれらが継続的かつ実効的に果たされているか、事業年度終了後（翌事業年度直ちに）実効性評価を行います。評価結果は取締役会に報告のうえ、協議を経て、新事業年度の運営等を検討する視点として取り入れています。

1. 2023事業年度の取締役会実効性評価について
（以下「本調査」という。）

2023事業年度については、2023事業年度終了後直ちに下記要領にて調査を実施し、2024年2月13日開催の取締役会に報告しました。

調査要領

当社は、対象事業年度下期に、同時期提出される独立役員会意見を踏まえ取締役会にて調査要領を確定します。2023事業年度は、全取締役を対象とし、右記大項目に対し37個の質問をもって、4段階評価にて実効性を評価しました。

大項目

① 取締役会の構成および役割・責務、投資家との対話
② 投資家以外のステークホルダーとの対話
③ サステナビリティに係る対話
④ 取締役会の監督機能
⑤ 取締役自身の職務遂行
⑥ 取締役会議長、および取締役会運営に係る諸項目
⑦ 独立役員会および監査等委員会に係る項目

調査結果

本調査につき、独立役員会から「実効性は良好な水準にある」旨の意見が提出されています。なお個別には、最高評点4を得ていない項目は改善余地があると理解し、改善検討を進めています。

2. 2023事業年度から2024事業年度における改善状況

2024年2月14日開催の取締役会において、新たに日本人以外の取締役および女性取締役を取締役候補者として上程し、これを踏まえ、2024年3月27日開催の第37期定時株主総会にはかり、承認を得ました。

役員報酬制度の概要　――2024年度の役員報酬などの算定方法の決定に関する方針

基本方針

当社の取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除いた取締役、以下「対象取締役」といいます）の報酬は、会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性の高い体系とすることを基本方針とします。

報酬体系

(a) 報酬水準

対象取締役の報酬は、上記基本方針にのっとり、各対象取締役の職責に応じて魅力的と感じる水準にします。なお、その設定にあたっては、同業他社や第三者による国内上場企業の経営者報酬サーベイなどを勘案します。また、外部環境の変化に応じて適宜見直します。

(b) 報酬構成

対象取締役の2024年度の報酬は、以下のとおり、基本報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬（毎期付与型）、および譲渡制限付株式報酬（一括付与型）で構成します。

- 基本報酬（固定報酬）：職責に応じて役位ごとに決定する金銭報酬
- 業績連動報酬：単年度の会社業績に連動する金銭報酬
- 譲渡制限付株式報酬（毎期付与型）：株主価値創造のインセンティブを与えることを目的として譲渡制限付きで当社普通株式を毎期付与する株式報酬
- 譲渡制限付株式報酬（一括付与型）：株主価値創造のインセンティブを与えることを目的として、譲渡制限付きで、当社普通株式を一括して付与する株式報酬

（c）報酬比率

基本報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬（毎期付与型）	譲渡制限付株式報酬（一括付与型）
51%～100%	0%(注1)～44%	0%(注2)～13%	—(注3)

注1. 業績連動報酬は、対象取締役のうち取締役最高顧問を除く業務執行取締役に支給します。
注2. 譲渡制限付株式報酬（毎期付与型）は、主要株主を除く対象取締役に支給します。
注3. 該当者がいる場合に一括支給します。（支給がない期もあります）

（d）報酬の支給時期

- 基本報酬（固定報酬）：12等分し、毎月支給します。
- 業績連動報酬：毎年1回、一定の時期に支給します。
- 譲渡制限付株式報酬（毎期付与型）：毎年1回、一定の時期に支給します。
- 譲渡制限付株式報酬（一括付与型）：該当者がいる場合に一括支給します。（支給がない期もあります）

報酬の決定方法

2024年度の対象取締役報酬は、以下の方法で決定するものとします。

（a）基本報酬（固定報酬）

基本報酬（固定報酬）は職責に応じて役位ごとに決定する金銭報酬として、役位ごとに定めた基本報酬額の12分の1を毎月支給します。

（b）業績連動報酬

業績連動報酬は単年度の会社業績に連動する金銭報酬として、2024連結会計年度の税金等調整前当期純利益額を基準に、下表の方法で決定します。ただし、当該利益額が3,249百万円を下回った場合は支給されないものとします。

代表取締役	2024連結会計年度の税金等調整前当期純利益額×0.50%
取締役最高顧問	同上×0%　※ 報酬体系（c）注1参照
常務取締役	同上×0.33%
取締役（管理本部長）	同上×0.20%
取締役（海外担当）	同上×0.15%

（c）譲渡制限付株式報酬（毎期付与型）

譲渡制限付株式報酬（毎期付与型）は株主価値創造のインセンティブとしての株式報酬として、前述（a）および（b）の支給額を勘案して決定するものとします。

（d）譲渡制限付株式報酬（一括付与型）

譲渡制限付株式報酬（一括付与型）は株主価値創造のインセンティブとしての株式報酬として、原則として10事業年度にわたる職務執行の対価に相当する額を一括して支給する場合を想定しており、取締役会が該当者なしと判断した場合には支給されません。

報酬の没収など

過年度の連結財務諸表の重大な誤り、当社および連結子会社における粉飾決算などの重大な会計不祥事、これらからもたらされる巨額の損失、ならびに重大な不正行為・善管注意義務違反と認められる、またはおそれのある事案は取締役会および監査等委員会に報告します。取締役会がこれを認めた場合、報酬の返還請求案を独立役員会に諮問し、諮問結果をもって取締役会は重大性に応じた報酬の返還請求を決定します。

報酬ガバナンス

各年度の報酬算定方法、および対象取締役の個人別報酬額については、当該各年度の独立役員会に諮問のうえ、取締役会で決議します。

2024年度の役員報酬改定について

対象取締役報酬における株式部分の比率を拡大するため、2024年3月27日開催の第37期定時株主総会決議において、譲渡制限付株式報酬（毎期付与型）の総額を「年額40百万円以内」から「年額200百万円以内」に、また、当該発行・処分株式枠を、2024年1月1日付の当社普通株式の4分割、および中期的な株価の上昇等を総合的に勘案して「年2万株以内」から「年18万6,000株以内」に、それぞれ改定することをご決議いただいています。当該決議において対象となった取締役の員数は5名です。

また、同株主総会において、業務執行を迅速かつ円滑に取り進めることを目的に、常勤取締役を対象として、年額50百万円を上限とする非金銭報酬枠の設定を決議しています。非金銭報酬は一般標準的な物件を社宅とし、これに当該報酬を充当することを想定しています。当該決議において対象となった取締役の員数は6名です。

2023年度の役員報酬などの額、その算定方法の決定に関する方針

2023事業年度の当社の監査等委員でない取締役の金銭報酬は、年間基本報酬と業績報酬で構成し、それぞれを12等分し毎月支払いました。

年間基本報酬については同事業年度に委嘱する職務の範囲と難易度を基準として決定し、また、業績報酬は過去の委嘱領域での成果および当社グループ全体の連結業績推移を勘案して決定し、各監査等委員でない取締役の報酬などの額に関する代表取締役社長の提案が、東京証券取引所の定める独立役員で構成される独立役員会（監査等委員でない取締役4名、監査等委員である取締役3名）への諮問を経て決定しました。

監査等委員でない取締役の報酬などについては、2022年3月24日開催の第35期定時株主総会決議において年額1,000百万円以内（ただし、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない。）と決議しました。当該決議において対象となった取締役の員数は9名（うち社外取締役4名）です。同事業年度については、2023年1月25日開催の取締役会で、当該報酬などの額に関する代表取締役社長の提案が独立役員会への諮問を経て決定されており、取締役会は当該決定内容は上記の報酬等決定方針に沿うものであると判断しています。また、2023年3月28日開催の第36期定時株主総会において選任された監査等委員でない取締役沖野俊彦については、当該株主総会終了後の同日に開催された取締役会で、当該報酬などの額に関する代表取締役社長の提案が独立役員会への諮問を経て決定されており、取締役会は当該決定内容は上記の報酬等決定方針に沿うものであると判断しています。

また、対象取締役に、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとのいっそうの価値共有を進めることを目的として、2022年3月24日開催の第35期定時株主総会において、上記報酬枠とは別に、譲渡制限付株式の付与のための報酬を、「毎期付与型株式報酬」として年額40百万円以内で、また、「一括付与型株式報酬」として年額200百万円以内で支給することを決議しました。各対象取締役などへの具体的な配分については取締役会において決定しています。当該決議における対象取締役の員数は5名です。

監査等委員である取締役の報酬などについては、同定時株主総会決議において社外取締役分も含めて年額100百万円と決議しました。当該決議において対象となった監査等委員である取締役の員数は3名（うち社外取締役3名）です。

役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬 などの総額（百万円）	報酬などの種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（名）
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	非金銭報酬など	
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）	253	234	—	—	18	6
監査等委員（社外取締役を除く）	—	—	—	—	—	—
社外役員	71	71	—	—	—	7

注.「非金銭報酬など」の欄には、株式報酬費用が含まれています。

取締役

（2024年6月現在、ただし「所有する当社株式数」は3月現在）

田崎 ひろみ

代表取締役会長兼社長

所有する当社株式数：20,718千株

1981年 5月 T.TAZAKI & Co Ltd入社
1988年 3月 当社設立取締役
2000年 1月 当社代表取締役
2005年 3月 当社取締役会長
2008年 4月 当社代表取締役社長
2011年 1月 当社代表取締役会長・CEO
2022年 1月 当社代表取締役会長兼社長（現任）
2022年 3月 一般財団法人（現公益財団法人）
JAC環境動物保護財団理事長（現任）

田崎 忠良

取締役最高顧問

所有する当社株式数：34,020千株

1974年11月 T.TAZAKI & Co Ltd設立取締役
1988年3月 当社設立代表取締役
2005年3月 当社取締役相談役
2012年3月 当社取締役最高顧問（現任）
2016年8月 一般財団法人（現公益財団法人）
Tazaki財団理事長（現任）

山田 広記

常務取締役　事業本部長

所有する当社株式数：121千株

2003年 8月 当社入社
2016年 4月 当社執行役員
2017年 1月 当社事業本部長（現任）
2020年 3月 当社取締役
2022年 3月 当社常務取締役（現任）

沖野 俊彦

取締役　管理本部長　CFO　CHRO

所有する当社株式数：28千株

2019年 8月 当社入社。当社執行役員CFO
2023年 1月 当社執行役員管理本部長兼CFO
2023年 3月 当社取締役管理本部長兼CFO兼CHRO（現任）
2024年 1月 公益財団法人Tazaki財団副理事長（現任）

スティーブン・ブランデル

取締役　海外事業本部長

所有する当社株式数：－

1989年 3月 T.TAZAKI&Co Ltd入社
1991年 9月 同社財務担当取締役兼グループCFO
1995年 8月 同社グループCFO兼英国本部長
1995年 8月 JAC Strattons Ltd取締役副社長
2008年11月 Tazaki Foods Ltd財務担当取締役
2012年 3月 JAC Recruitment International Ltd財務担当取締役兼グループCFO（現任）
2024年 3月 当社取締役海外事業本部長（現任）

社外取締役

（2024年6月現在、ただし「所有する当社株式数」は3月現在）

加瀬 豊

社外取締役　取締役会議長

所有する当社株式数：ー

2005年10月 双日株式会社代表取締役副社長執行役員
2007年 4月 同社代表取締役CEO
2012年 4月 同社代表取締役会長
2016年 3月 当社社外取締役（現任）
2018年 6月 双日株式会社顧問
2019年 8月 当社取締役会議長（現任）

ギュンター・ツォーン

社外取締役

所有する当社株式数：ー

1991年 6月 ライノタイプヘル株式会社
代表取締役社長
1998年 4月 Heidelberg France代表取締役社長
2000年 4月 Heidelberg Asia Pacific
最高経営責任者
2006年 4月 ディー・エイチ・エル・ジャパン株式会社
代表取締役社長兼DHL Express
太平洋地区北太平洋統括
エグゼクティブバイスプレジデント
2009年 4月 z-anshin株式会社代表取締役社長
（現任）
2020年 3月 当社社外取締役（現任）

中井戸 信英

社外取締役

所有する当社株式数：ー

2005年 4月 住友商事株式会社代表取締役
副社長執行役員
2009年 6月 住商情報システム株式会社
代表取締役会長兼社長
2011年10月 SCSK株式会社代表取締役社長
2013年 6月 同社代表取締役会長
2017年 5月 いちご株式会社独立社外役員（現任）
2018年10月 一般社団法人日本CHRO協会理事長（現任）
2019年 3月 イーソル株式会社独立社外取締役（現任）
2020年 6月 ソースネクスト株式会社独立社外取締役
（現任）
2022年 3月 当社社外取締役（現任）

向山 俊明

社外取締役（常勤監査等委員）

所有する当社株式数：ー

1992年 4月 日本鉱業株式会社（現ENEOS株式会社）入社
2007年 4月 新日鉱ファイナンス株式会社外国為替
グループマネージャー
2014年 4月 JX Nippon Oil & Energy Europe Limited
Director, Secretary
2018年 2月 株式会社ミスミグループ本社 財務チーム
チーフディレクター
2019年 1月 フジテック株式会社総合企画部長等
2021年 5月 当社常勤監査役（社外監査役）
2021年 9月 株式会社キャリアクロス監査役（現任）
2021年 9月 株式会社バンテージポイント監査役（現任）
2022年 3月 当社社外取締役（常勤監査等委員）（現任）
2023年 3月 株式会社JAC International監査役（現任）

横井 直人

社外取締役（監査等委員）

所有する当社株式数：ー

1979年 8月 公認会計士登録
2000年 5月 朝日監査法人（現有限責任あずさ監査法人）
代表社員
2013年10月 横井直人公認会計士・税理士事務所所長
2014年 6月 株式会社タケエイ社外取締役
2014年 6月 ニチバン株式会社社外監査役
2015年 3月 当社社外監査役
2022年 3月 当社社外取締役（監査等委員）（現任）
2022年 6月 TREホールディングス株式会社社外取締役
（監査等委員）
2023年 7月 株式会社タケエイ社外取締役（現任）

中村 閑

社外取締役（監査等委員）

所有する当社株式数：ー

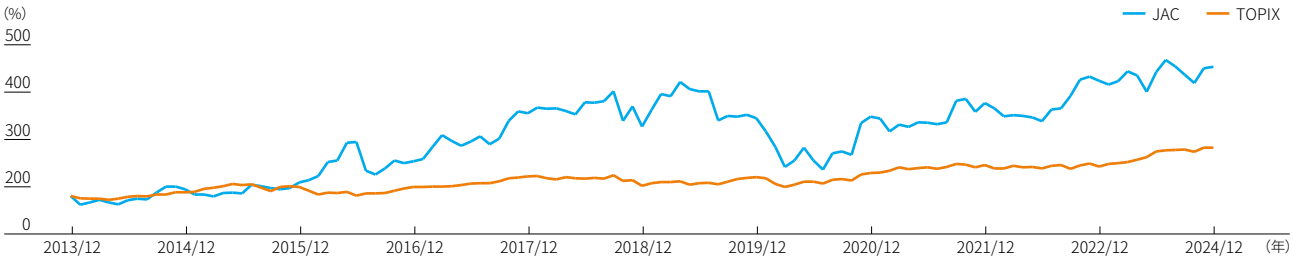
2004年10月 弁護士登録（第一東京弁護士会）、
阿部・井窪・片山法律事務所入所
2012年 6月 富士通株式会社　出向
2013年 4月 弁理士会　特定侵害訴訟代理業務能力
担保研修講師
2016年 8月 同法律事務所パートナー（現任）
2016年12月 工業所有権審議会　試験委員
（弁理士試験委員・意匠法担当）
2024年 3月 当社社外取締役（監査等委員）（現任）

10年間の財務・非財務データ一覧

ジェイ エイ シー リクルートメントおよび連結子会社（2013年12月期～2023年12月期）

	単位	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
財務データ（連結）					
売上高	百万円	7,179	9,279	11,200	13,838
売上総利益	百万円	7,009	9,112	10,896	13,240
営業利益	百万円	2,019	2,663	3,519	4,725
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	1,193	1,584	1,811	3,269
流動資産	百万円	4,659	6,520	8,587	11,415
固定資産	百万円	1,001	1,195	645	922
資産合計	百万円	5,660	7,715	9,233	12,337
流動負債	百万円	1,415	2,210	2,438	3,050
固定負債	百万円	4	2	4	3
負債合計	百万円	1,419	2,212	2,443	3,053
純資産合計	百万円	4,241	5,503	6,790	9,283
営業活動によるキャッシュフロー	百万円	1,156	2,261	2,562	3,693
投資活動によるキャッシュフロー	百万円	-363	-267	-96	-294
フリーキャッシュフロー	百万円	793	1,994	2,466	3,399
財務活動によるキャッシュフロー	百万円	-330	-344	-526	-784
現金及び現金同等物期末残高	百万円	3,915	5,565	7,504	10,118
EPS	円	7	9	11	20
BPS	円	26	34	42	57
一株当たり年間配当金	円	2	3	4	7
営業利益率	%	28.1	28.7	31.4	34.1
ROE	%	32.8	32.5	29.5	40.7
ROA	%	21.1	20.5	19.6	26.5
自己資本比率	%	74.9	71.3	73.5	75.2
期末従業員数	人	458	544	615	684
非財務データ（単体）					
従業員数	人	429	518	585	665
女性従業員数	人	214	249	277	302
女性管理職数	人	16	13	15	16
管理職総数	人	80	74	71	82
障がい者雇用数	人	7	10	9	13
当該年度退職者数	人	74	52	83	70
年初従業員数＋当該年度入社者数	人	502	570	666	711
育児支援手当件数	人	596	775	1004	1113
女性管理職比率	%	20.0%	17.6%	21.1%	19.5%
女性従業員比率	%	49.9%	48.1%	47.4%	45.4%

過去10年間の株主総利回り（TSR）推移



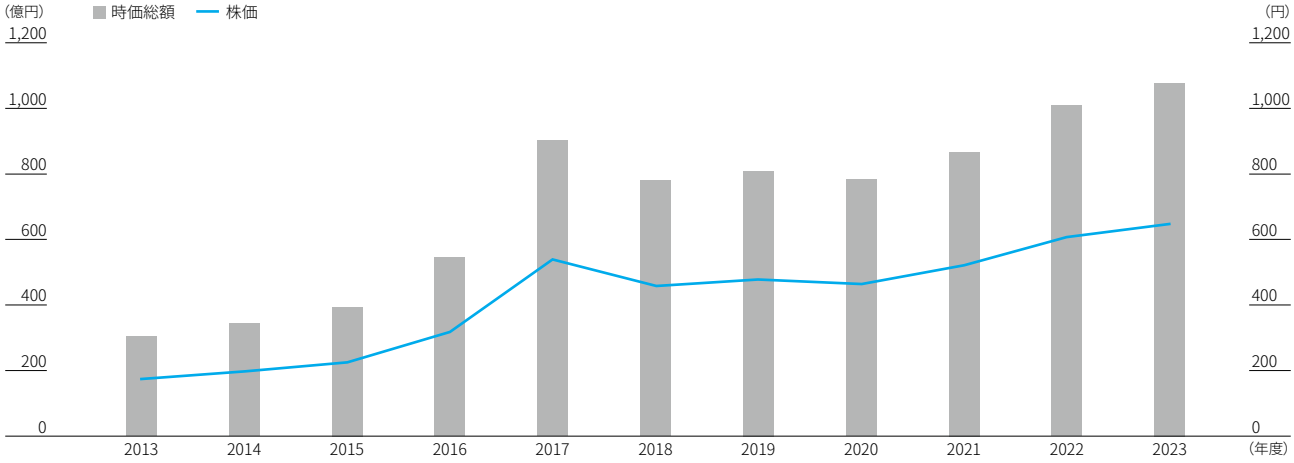
保有期間（%）	1年	3年		5年		10年	
	累計／年率	累積	年率	累積	年率	累積	年率
JAC	+10.7	+50.3	+14.5	+60.5	+9.9	+341.7	+16
TOPIX	+28.3	+41.1	+12.1	+78.9	+12.3	+127.8	+8.6

注. 株主総利回り（TSR）は、株式投資により得られた収益（配当とキャピタル）を投資額（株価）で割った比率です。
上のグラフおよび表は2013年12月末に投資を行った場合のTSRを示しております。（2013年3月末の終値を100%としています）

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
16,044	23,064	24,170	21,614	24,852	30,435	**34,475**
15,295	20,801	22,453	20,084	23,004	28,043	**31,821**
5,309	5,531	6,087	5,138	5,822	7,044	**8,215**
3,685	3,908	4,354	1,834	3,882	5,029	**5,978**
10,816	11,257	13,032	15,079	15,242	17,820	**19,370**
4,326	7,468	7,059	3,544	3,693	4,263	**4,147**
15,143	18,725	20,092	18,623	18,935	22,084	**23,518**
3,252	4,782	4,069	4,129	5,424	6,161	**6,052**
2	0	182	167	145	337	**248**
3,254	4,783	4,251	4,297	5,569	6,498	**6,301**
11,889	13,942	15,840	14,326	13,365	15,585	**17,217**
3,946	5,061	4,692	4,532	5,091	5,913	**7,087**
-3,556	-2,647	-11	1,312	-436	-944	**-461**
390	2,414	4,681	5,844	4,655	4,969	**6,626**
-1,238	-2,062	-2,867	-3,617	-5,400	-3,174	**-4,838**
9,269	9,585	11,397	13,584	12,932	14,879	**16,767**
22	24	26	11	24	31	**37**
73	85	96	86	82	96	**107**
12	16	20	20	18	20	**22**
33.1	24.0	25.2	23.8	23.4	23.1	**23.8**
34.9	30.4	29.4	12.2	28.1	34.7	**36.4**
24.3	20.9	21.7	9.9	20.5	22.8	**25.4**
78.2	74.0	78.3	76.4	70.6	70.6	**73.2**
811	1,389	1,433	1,350	1,440	1,641	**1,818**
757	887	953	918	1,007	1,195	1,404
329	385	412	388	396	462	558
16	23	28	27	36	36	37
102	112	127	132	144	153	176
13	15	19	20	22	29	28
72	91	146	188	154	164	191
822	973	1099	1090	1161	1355	1585
1473	1854	1839	998	1184	1334	1367
15.7%	20.5%	22.0%	20.5%	25.0%	23.5%	21.3%
43.5%	43.4%	43.2%	42.3%	39.3%	38.7%	39.7%

注：2023年12月期以前の数値については、株式分割を考慮し、遡及修正して表示

過去10年間の株価と時価総額の推移



注：2024年1月1日付け株式分割後の株価

決算概要

概況

（単位：百万円）

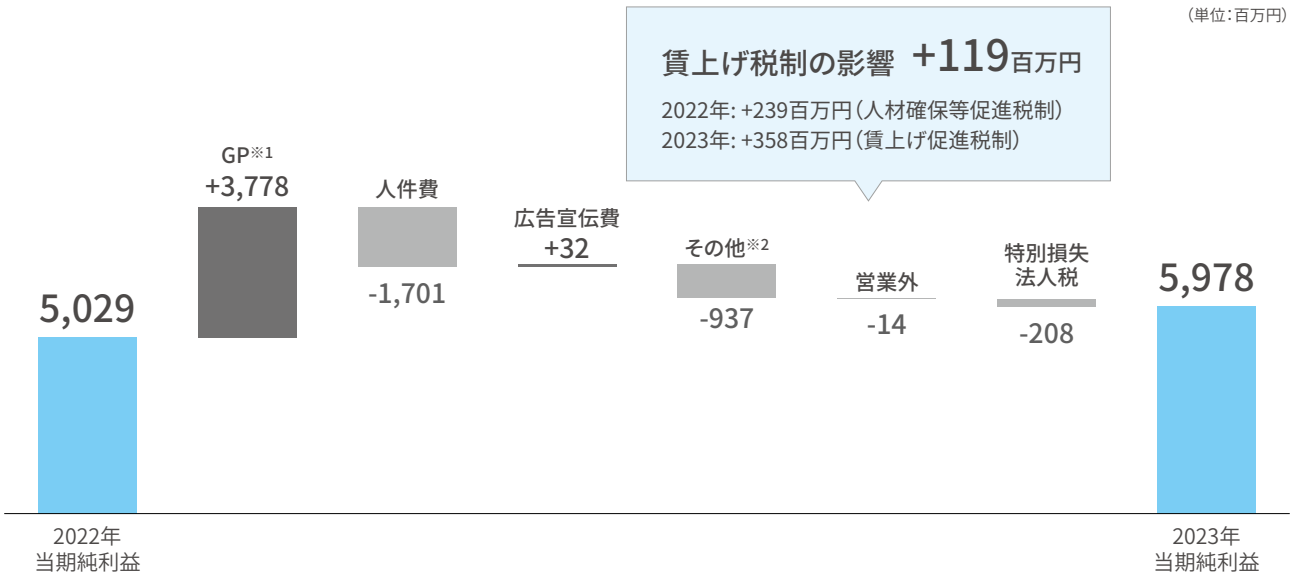
	2022年12月期	2023年12月期	前年同期比	計画比	
				年初計画達成率	修正計画達成率
売上高	30,435	34,475	＋13.3%	94.1%	99.6%
売上総利益（GP）	28,043	31,821	＋13.5%	96.1%	99.8%
EBITDA	7,607	8,875	＋16.7%	—	—
EBITDA Margin	25.0%	25.7%	＋0.7pt	—	—
経常利益	7,052	8,209	＋16.4%	105.5%	102.0%
親会社株主に帰属する当期純利益	5,029	5,978	＋18.9%	110.4%	104.0%

国内では、半導体供給不足の解消にともなう国内自動車生産の回復、また、外国人旅行者の増加にともなう好調なインバウンド需要など経済活動の活性化を背景に、国内企業の社員採用意欲は高く、有効求人倍率は堅調な水準を維持しました。一方、米国系IT・コンサルティング企業や国内大手IT企業の一部では2023年を通じて社員採用の抑制が続き、これが当社グループの中核事業である国内人材紹介事業のデジタル部門にも影響しました。

その結果、当連結会計年度における売上高は34,475百万円（前年同期比13.3%増）となり、増加はしたものの、期初計画値は下回りました。セグメント別売上高は、国内人材紹介事業が30,475百万円（同14.0%増）、国内求人広告事業が322百万円（同9.7%減）、海外事業が3,677百万円（同9.7%増）となりました。

損益の状況

（単位：百万円）



※1 GP: Gross Profit（売上総利益）　※2 拠点拡新設にともなうコストなど

営業利益は8,215百万円（前年同期比16.6%増）、経常利益は8,209百万円（同16.4%増）、親会社株主に帰属する当期純利益は5,978百万円（同18.9%増）となりました。セグメント別損益は、国内人材紹介事業が8,097百万円（同17.8%増）、国内求人広告事業が33百万円（同22.6%減）、海外事業が76百万円（同19.8%減）となりました。

財務状態

（単位：百万円、%）

科目	22年12月期末		23年12月期末		差額
	金額	構成比	金額	構成比	
流動資産	17,820	80.7	19,370	82.4	＋1,550
現金及び預金	14,879	67.4	16,767	71.3	＋1,888
売掛金	2,244	10.2	1,928	8.2	△316
固定資産	4,263	19.3	4,147	17.6	△116
有形固定資産	745	3.4	788	3.4	＋43
無形固定資産	1,532	6.9	1,426	6.1	△106
投資その他の資産	1,985	9.0	1,933	8.2	△52
資産合計	22,084	100.0	23,518	100.0	＋1,434
流動負債	6,161	27.9	6,052	25.7	△109
固定負債	337	1.5	248	1.1	△89
負債合計	6,498	29.4	6,301	26.8	△197
純資産合計	15,585	70.6	17,217	73.2	＋1,632
負債・純資産合計	22,084	100.0	23,518	100.0	＋1,434

当連結会計年度末における総資産は、売掛金の減少316百万円、のれんの減少92百万円などがありましたが、一方で現金及び預金1,887百万円の増加などがあり、前連結会計年度末に比べて1,434百万円増加の23,518百万円となりました。

負債につきましては、未払法人税など111百万円の増加等がありましたが、一方で未払費用235百万円の減少、固定負債「その他」90百万円の減少などがあり、前連結会計年度末に比べて197百万円減少の6,301百万円となりました。

純資産につきましては、剰余金の配当3,278百万円や自己株式の増加1,187百万円などがありましたが、一方で親会社株主に帰属する純利益5,978百万円の計上により、前連結会計年度末に比べ1,631百万円増加の17,217百万円となり、自己資本比率は73.2%となりました。

キャッシュ・フローの状況

当連結会計年度末の現金及び現金同等物の残高は、前連結会計年度末に比べて1,887百万円増加の16,767百万円となりました。各活動におけるキャッシュ・フローの状況は以下のとおりです。

（単位：百万円）

	2022年12月期	2023年12月期
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,913	7,087
投資活動によるキャッシュ・フロー	△944	△ 461
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 3,174	△ 4,838
現金及び現金同等物の期末残高	14,879	16,767

営業活動によるキャッシュ・フロー

当連結会計年度の営業活動によるキャッシュ・フローは、7,087百万円の収入（前連結会計年度は5,913百万円の収入）となりました。主な要因は、税金等調整前当期純利益の8,207百万円、法人税等の支払額2,117百万円です。

投資活動によるキャッシュ・フロー

当連結会計年度の投資活動によるキャッシュ・フローは、461百万円の支出（前連結会計年度は944百万円の支出）となりました。主な要因は、無形固定資産の取得による支出316百万円です。

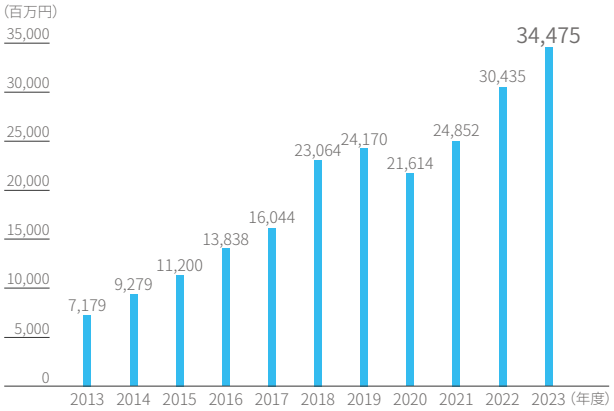
財務活動によるキャッシュ・フロー

当連結会計年度の財務活動によるキャッシュ・フローは、4,838百万円の支出（前連結会計年度は3,174百万円の支出）となりました。主な要因は、配当金の支払額3,275百万円、自己株の取得による支出1,369百万円です。

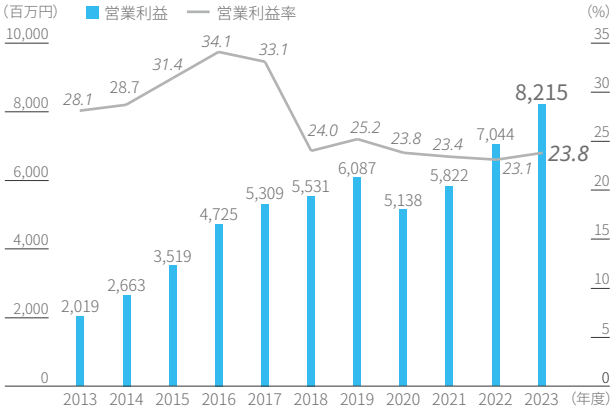
財務・非財務ハイライト

財務データ

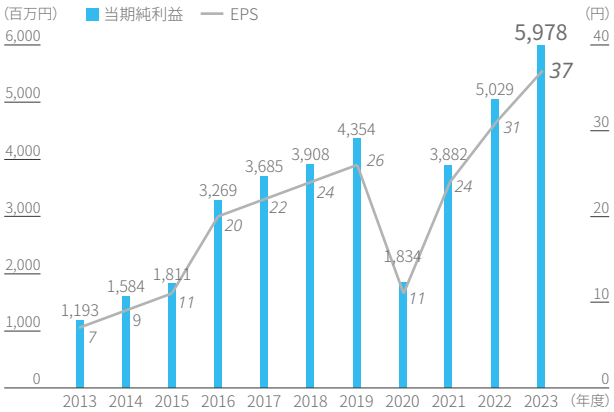
連結売上高



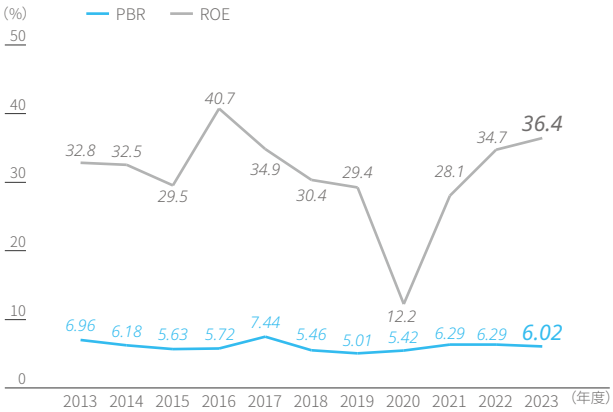
連結営業利益／営業利益率



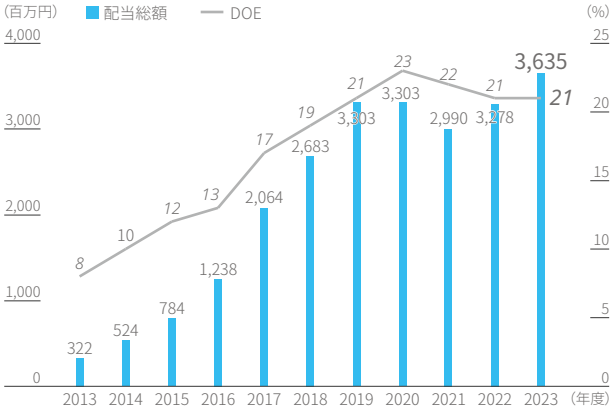
親会社株主に帰属する当期純利益／EPS



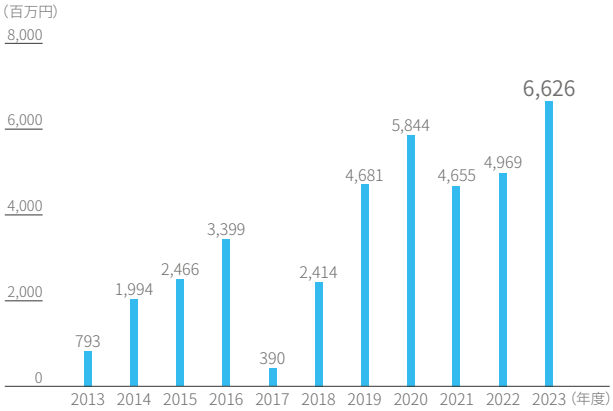
PBR／ROE



配当総額／DOE

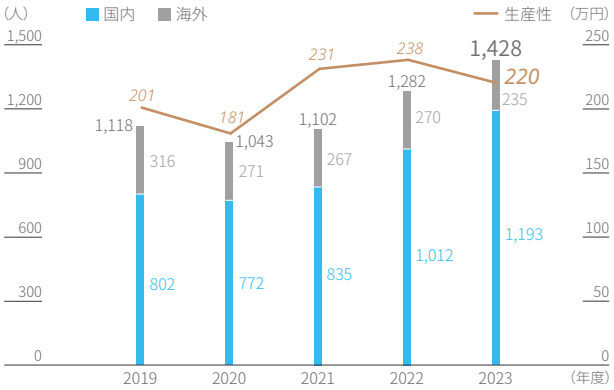


フリーキャッシュフロー



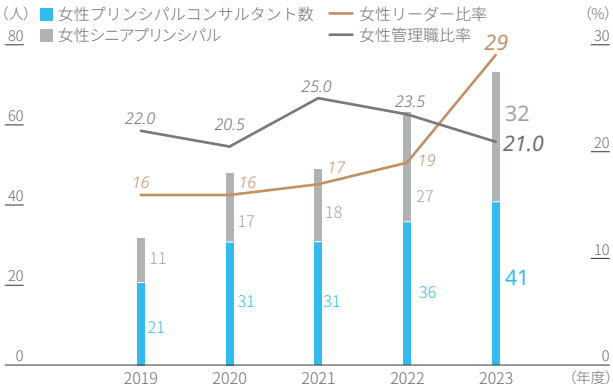
非財務データ

専門コンサルタント数（連結）／生産性（国内）



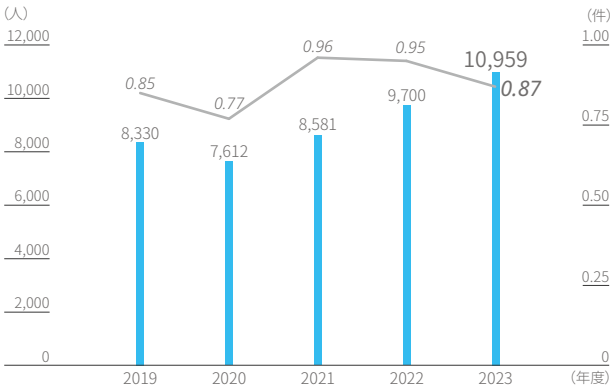
「売上高＝生産性×コンサルタント数」であり、コンサルタント数と売上高は正比例関係にあります。持続的な業績拡大に向けて、継続的にコンサルタントの増員を図っています。

女性管理職比率※1／女性コンサルタント数※2



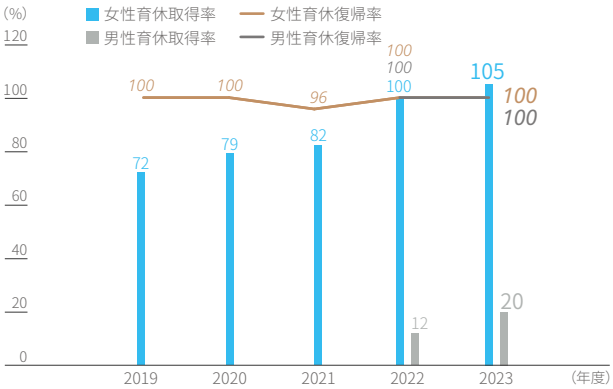
多様な人材紹介のためには多様な社員の活躍が重要です。高い専門性を有して活躍する女性プリンシパル／シニアプリンシパルコンサルタント数は着実に増加しており、女性管理職（ライン長）比率および管理職候補である女性リーダー比率も高水準を維持しています。

件数生産性（単体）※3／成約件数（国内）※4



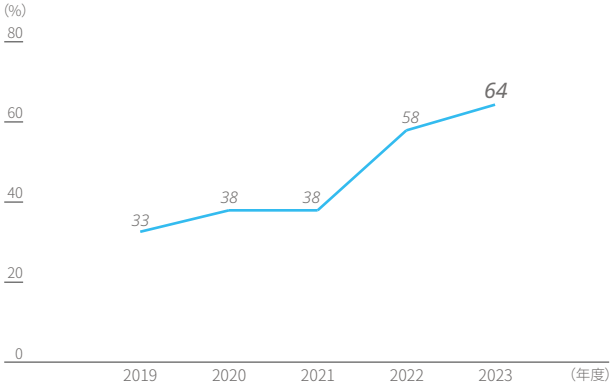
コンサルタント1人あたりの生産性は「件数生産性×成約単価」に分解することができます。コンサルタントの教育とBPRにより、コンサルタント1人あたりの件数生産性を上げることで、生産性の向上を図っています。

育休取得率※2／育休復帰率※2



生産性の高いコンサルタントがライフステージにかかわらず、長期的な就業が可能な環境を作るべく、各種支援制度等を整備しています。2023年度の育休取得率は女性105%、男性は前年比で8%上昇、育休復帰率は男女ともに100%となりました。

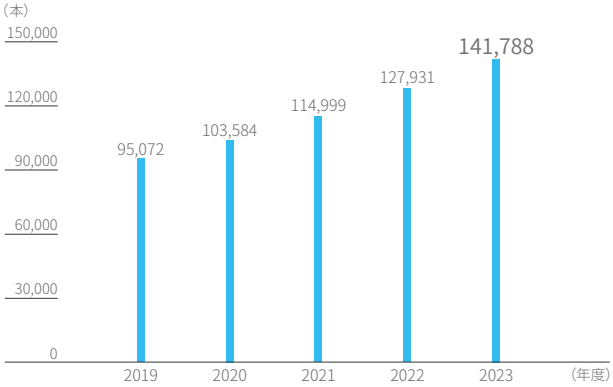
社外取締役の占める割合



社外取締役の占める割合は徐々に拡大し、2022年度以降は取締役会の過半数以上を社外取締役として、ガバナンスを強化し、企業価値向上に努めています。

※1　ジェイエイシーリクルートメント単体の数値
※2　ジェイ エイ シー リクルートメント、JAC Internationalの数値

植林実績数（2008年以降の累計本数）



2008年から、ご転職者の方が新たな職場に根付いて活躍されることを願って植林する活動（「PPPプロジェクト」）を行っています。この熱帯雨林再生活動により、貴重な動植物の保全・保護とGHG削減に貢献しています。

※3　件数生産性：コンサルタント1人あたりの月平均成約件数
※4　成約件数：当社グループからのご紹介で当月転職先企業にご入社された方の人数

財務諸表データ

連結貸借対照表

（単位：百万円）

	前連結会計年度 （2022年12月31日）	当連結会計年度 （2023年12月31日）
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	14,879	16,767
売掛金	2,244	1,928
貯蔵品	7	0
前払費用	413	384
その他	283	314
貸倒引当金	△7	△24
流動資産合計	17,820	19,370
固定資産		
有形固定資産		
建物	421	526
減価償却累計額	△220	△237
建物（純額）	201	289
機械及び装置	66	66
減価償却累計額	△35	△45
機械及び装置（純額）	30	21
車両運搬具	0	0
減価償却累計額	△0	△0
車両運搬具（純額）	―	―
工具、器具及び備品	383	419
減価償却累計額	△237	△275
工具、器具及び備品（純額）	145	144
リース資産	4	4
減価償却累計額	△2	△2
リース資産（純額）	2	1
建設仮勘定	0	―
その他	401	436
減価償却累計額	△36	△104
その他（純額）	364	331
有形固定資産合計	745	788
無形固定資産		
のれん	814	721
ソフトウエア	617	550
ソフトウエア仮勘定	100	154
無形固定資産合計	1,532	1,426
投資その他の資産		
投資有価証券	0	0
出資金	0	0
敷金及び保証金	969	928
破産更生債権等	13	10
長期前払費用	27	24
繰延税金資産	988	980
長期未収入金	2	1
貸倒引当金	△16	△12
投資その他の資産合計	1,985	1,933
固定資産合計	4,263	4,147
資産合計	22,084	23,518

（単位：百万円）

	前連結会計年度 （2022年12月31日）	当連結会計年度 （2023年12月31日）
負債の部		
流動負債		
リース債務	0	0
未払金	590	504
未払費用	2,995	2,760
未払法人税等	1,207	1,318
未払消費税等	659	688
預り金	242	297
前受収益	93	36
株式給付引当金	170	204
返金負債	74	59
その他	128	181
流動負債合計	6,161	6,052
固定負債		
リース債務	1	0
繰延税金負債	―	2
その他	335	245
固定負債合計	337	248
負債合計	6,498	6,301
純資産の部		
株主資本		
資本金	672	672
資本剰余金	1,514	1,516
利益剰余金	15,022	17,722
自己株式	△1,793	△2,980
株主資本合計	15,415	16,930
その他の包括利益累計額		
為替換算調整勘定	169	286
その他の包括利益累計額合計	169	286
純資産合計	15,585	17,217
負債純資産合計	22,084	23,518

連結損益計算書及び連結包括利益計算書

（単位：百万円）

	前連結会計年度 （自2022年1月1日 至2022年12月31日）	当連結会計年度 （自2023年1月1日 至2023年12月31日）
連結損益計算書		
売上高	30,435	34,475
売上原価	2,391	2,654
売上総利益	28,043	31,821
販売費及び一般管理費		
役員報酬	772	721
給料及び手当	11,868	13,246
法定福利費	1,522	1,780
退職給付費用	376	460
株式給付引当金繰入額	170	202
貸倒引当金繰入額	0	16
地代家賃	1,157	1,285
減価償却費	448	541
のれん償却額	115	119
広告宣伝費	1,597	1,565
その他	2,969	3,665
販売費及び一般管理費合計	20,999	23,606
営業利益	7,044	8,215
営業外収益		
受取利息	4	9
リース解約益	6	17
受取保険料	5	5
設備賃貸料	4	5
その他	17	2
営業外収益合計	39	41
営業外費用		
支払利息	22	22
為替差損	8	9
賃貸借契約解約損	—	13
その他	0	1
営業外費用合計	30	46
経常利益	7,052	8,209
特別損失		
固定資産除却損	12	1
減損損失	29	—
投資有価証券評価損	0	—
特別損失合計	41	1
税金等調整前当期純利益	7,011	8,207
法人税、住民税及び事業税	2,134	2,218
法人税等調整額	△152	11
法人税等合計	1,981	2,229
当期純利益	5,029	5,978
親会社株主に帰属する当期純利益	5,029	5,978
当期純利益	5,029	5,978
連結包括利益計算書		
その他の包括利益		
為替換算調整勘定	144	117
その他の包括利益合計	144	117
包括利益	5,173	6,095
（内訳）		
親会社株主に係る包括利益	5,173	6,095
非支配株主に係る包括利益	—	—

連結キャッシュ・フロー計算書

（単位：百万円）

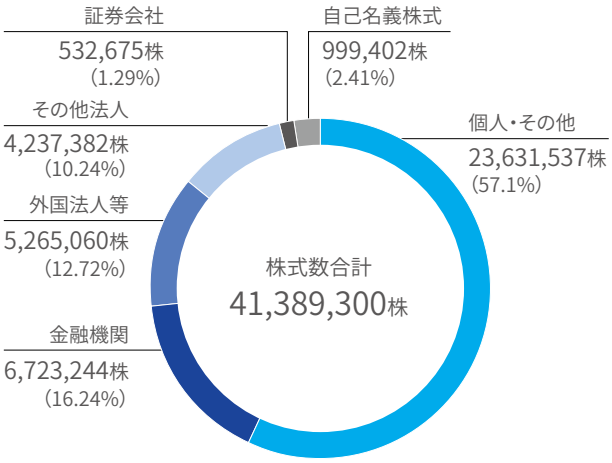
	前連結会計年度 （自2022年1月1日 至2022年12月31日）	当連結会計年度 （自2023年1月1日 至2023年12月31日）
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	7,011	8,207
減価償却費	448	541
のれん償却額	115	119
貸倒引当金の増減額（△は減少）	△6	14
株式給付引当金の増減額（△は減少）	170	202
返金負債の増減額（△は減少）	22	△14
受取利息及び受取配当金	△4	△9
支払利息	22	22
為替差損益（△は益）	1	2
固定資産除却損	12	1
減損損失	29	—
投資有価証券評価損益（△は益）	0	—
売上債権の増減額（△は増加）	△439	320
棚卸資産の増減額（△は増加）	0	6
未払金の増減額（△は減少）	△90	△68
未払費用の増減額（△は減少）	420	△235
未払消費税等の増減額（△は減少）	166	23
その他	313	82
小計	8,192	9,217
利息及び配当金の受取額	4	9
利息の支払額	△22	△22
法人税等の支払額	△2,261	△2,117
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,913	7,087
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△312	△152
無形固定資産の取得による支出	△408	△316
短期貸付けによる支出	△38	△45
短期貸付金の回収による収入	37	55
長期前払費用の取得による支出	△28	△8
敷金及び保証金の差入による支出	△195	△40
その他投資の回収による収入	0	45
投資活動によるキャッシュ・フロー	△944	△461
財務活動によるキャッシュ・フロー		
配当金の支払額	△2,986	△3,275
リース債務の返済による支出	△0	△0
自己株式の取得による支出	△0	△1,369
その他の支出	△186	△192
財務活動によるキャッシュ・フロー	△3,174	△4,838
現金及び現金同等物に係る換算差額	151	100
現金及び現金同等物の増減額（△は減少）	1,946	1,887
現金及び現金同等物の期首残高	12,932	14,879
現金及び現金同等物の期末残高	14,879	16,767

株式情報

株式の状況 (2023年12月31日現在)

上場証券取引所	東京証券取引所(プライム市場)
発行可能株式総数	144,000,000株
発行済株式総数	41,389,300株
単元株式数	100株
株主数	25,871名
事業年度	毎年1月1日から12月31日まで
期末配当基準日	12月31日
中間配当基準日	6月30日
定期株主総会	毎年3月

所有者別株式数分布状況 (2023年12月31日現在)

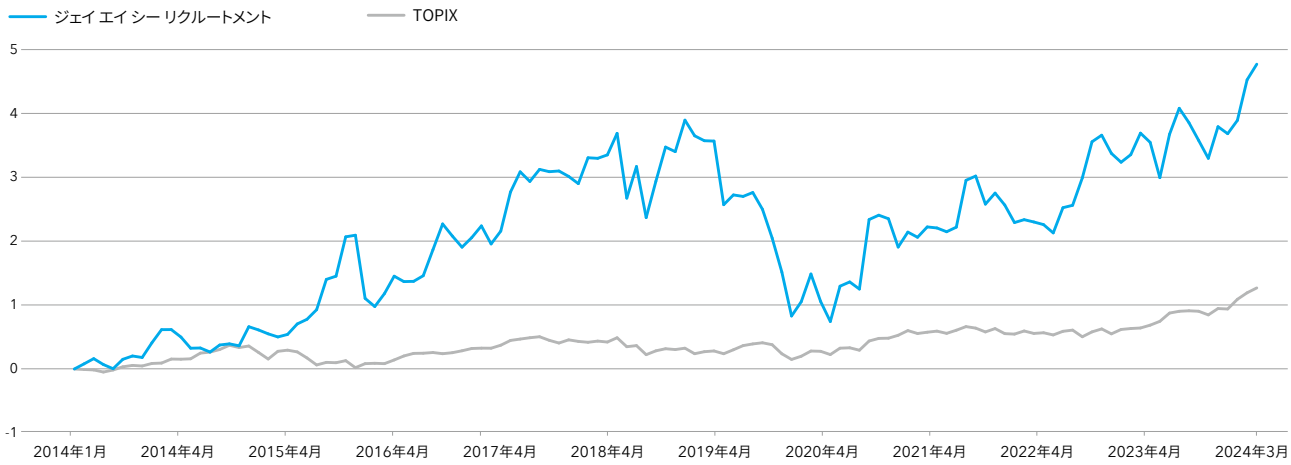


大株主(上位10名)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
田崎忠良	8,505,100	21.06
田崎ひろみ	5,179,600	12.82
金親晋午	4,238,700	10.49
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,761,900	6.84
公益財団法人Tazaki財団	2,200,000	5.45
公益財団法人 JAC環境動物保護財団	2,000,000	4.95
株式会社かんぽ生命保険	1,585,000	3.92
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,484,000	3.67
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(株式付与ESOP信託口・75825口)	500,844	1.24
JP MORGAN CHASE BANK 385632	440,943	1.09

注1. 上記田崎忠良氏の所有株式数には、2023年12月18日付けで締結した管理信託契約にともない株式会社日本カストディ銀行が保有している株式数(2023年12月31日現在1,000,000株)を含めて表記しております。
注2. 持株比率は自己株式(1,500,246株)のうち、ESOP信託所有自己株式(500,844株)を除く、当社所有自己株式(999,402株)を控除して計算しております。

株価パフォーマンス(対TOPIX)



会社情報 （2024年6月現在）

会社名	株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント JAC Recruitment Co., Ltd.
設立年月日	1988年3月7日
資本金	6億7,226万円
従業員数 （2023年12月末現在）	1,952名 （ジェイ エイ シー リクルートメント：1,500名、JAC International：48名、バンテージポイント：26名、キャリアクロス：27名、JAC Recruitment International：351名の合計）
本社所在地	〒101-0051 東京都千代田区神田神保町1-105番地　神保町三井ビルディング14階
拠点（関連会社含む）	世界11ヵ国・34拠点 • 国内（12拠点） 東京　東北（仙台）　北関東（埼玉）　横浜　静岡　浜松　名古屋　京都　大阪　神戸　中国（広島）　福岡 • 海外 シンガポール マレーシア（クアラルンプール／ジョホール／ペナン） インドネシア（ジャカルタ） タイ（バンコク／チョンブリ） 韓国（ソウル） ベトナム（ホーチミン／ハノイ） インド（グルグラム／ベンガルール） 英国（ロンドン） ドイツ（デュッセルドルフ／フランクフルト／ミュンヘン） 米国（ロサンゼルス／ニューヨーク／シャーロット）
主な事業内容	人材紹介事業　厚生労働大臣許可番号　13－ユ－010227

役員 （2024年6月現在）

代表取締役会長兼社長	田崎 ひろみ
取締役最高顧問	田崎 忠良
常務取締役 事業本部長	山田 広記
取締役 管理本部長 CFO CHRO	沖野 俊彦
取締役 海外事業本部長	スティーブン・ブランデル
社外取締役／取締役会議長	加瀬 豊
社外取締役	ギュンター・ツォーン
社外取締役	中井戸 信英
社外取締役（常勤監査等委員）	向山 俊明
社外取締役（監査等委員）	横井 直人
社外取締役（監査等委員）	中村 閑

子会社 （2024年6月現在）

株式会社 JAC International
株式会社 キャリアクロス
JAC Recruitment International Ltd.
株式会社バンテージポイント

第三者保証

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメントは、GHG 排出量の客観性・正確性を確保するため、掲載する以下の情報について、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による第三者保証を受けています。

第三者保証手続の検証プロセス

STEP1	STEP2	STEP3	STEP4
検証計画の策定	**検証の実施**	**検証レポートのレビュー**	**保証報告書の提出**
・保証対象情報の事前調査を行い検証計画へ反映 ・リスク評価を踏まえ保証対象についてサンプリング計画を立案	・試算による根拠資料との照合、再計算 ・東京本社および静岡支店の往査の実施	・全ての指摘事項について修正及び対応方針が示されたことを確認 ・検証レポートが適切に作成されていることを確認	・保証報告書の提出 ・検証後に検出された事実が発見された場合は、適切に対応する体制を整備

ソコテック社報告書内の保証手続

・会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
・上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
・対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
・試算による根拠資料との照合、再計算
・重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
・算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するため、会社の東京本社及び静岡支店を視察した。

CERTIFICATION INTERNATIONAL
SOCOTEC

独立した第三者保証報告書

株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント
代表取締役会長兼社長　旧﨑　ひろみ　殿

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社(以下、「SOCOTEC」という。)は、株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント(以下、「会社」という。)からの委託に基づき、会社が作成した主題情報("GHG 排出量算定報告書 2023 年度"(期間：2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日))がすべての重要な点において規準に適合しているかについて限定的保証業務を実施した。

1　主題情報と規準
保証対象となる主題情報は、"GHG 排出量算定報告書 2023 年度"(期間：2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日)に記載された会社と会社の連結会社(日本国内子会社 3 社、海外子会社 1 社)における日本及び海外の運営及び活動を対象範囲とする、"エネルギー起源 CO2 排出量(Scope1,Scope2(ロケーション基準、マーケット基準))及び企業のバリューチェーンで発生するその他間接 GHG 排出量(Scope3(カテゴリー：2,3,5,6,7))に関する報告"である。
主題情報を作成する規準は"GHG 排出量算定ガイドライン_20240314"である。

主題情報　期間：2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日

エネルギー起源 CO2 排出量			企業のバリューチェーンで発生するその他間接 GHG 排出量		
Scope 1：	0	t-CO2e	Scope 3：2,514	t-CO2e	
Scope 2：ロケーション基準	506	t-CO2e	内訳(t-CO2e)		
マーケット基準	307	t-CO2e	ｶﾃｺﾞﾘｰ 2：1,068	ｶﾃｺﾞﾘｰ 3：73	ｶﾃｺﾞﾘｰ 5：667
			ｶﾃｺﾞﾘｰ 6：248	ｶﾃｺﾞﾘｰ 7：459	

※Scope 3 の合計値は、小数点以下の値を含んだ各カテゴリーの集計結果であり、見かけ上四捨五入された各カテゴリーの集計結果とは一致しません。

2　経営者の責任
"GHG 排出量算定報告書 2023 年度"(期間：2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日)は、会社の経営者によって作成された。
会社の経営者は、そこで行われている主張、開示及び主張の完全性(限定的保証を提供するために従事してきた主張を含む)、報告書内の全てのデータ及び情報の収集、定量化及び提示ならびに適用した規準、分析及び公表に責任がある。
会社の経営者は、報告プロセスをデザートし、故意または過失によるものであるかどうかにかかわらず、"GHG 排出量算定報告書 2023 年度"(期間：2023 年 1 月 1 日～2023 年 12 月 31 日)に重大な虚偽記載がないことを保証するように設計された適切な記録及び内部統制を維持する責任がある。

3　保証会社の責任
SOCOTEC の責任は、主題情報がすべての重要な点において規準に準拠して作成されているかどうかについて、限定的保証の結論を表明することにある。
SOCOTEC は、SOCOTEC の定める検証手順及び「JIS Q 14064-3:2023 (ISO14064-3:2019) 温室効果ガスに関する声明書の検証及び妥当性確認のための仕様及び手引」に準拠し、限定的保証業務を実施した。
限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務で実施する手続と比べて、その種類、時期、範囲において限定されている。その結果、SOCOTEC が行った限定的保証業務は、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。
SOCOTEC が実施した手続は、不正又は誤謬を問わず重要な虚偽表示のリスクの評価をはじめとして、職業的専門家としての判断に基づいている。SOCOTEC の結論は、会社の内部統制に対して保証を提供するものではない。
SOCOTEC は、限定的保証における結論の表明の基礎となる証拠を入手したと判断している。

1/2

CERTIFICATION INTERNATIONAL
SOCOTEC

4　保証手続
SOCOTEC が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、以下を含んでいるがそれらに限定されない。
- 会社が主題情報に関連して作成した方針や手続の評価
- 上記方針手続を理解するための会社担当者への質問
- 対象プロジェクトが適格性要件を満たしているかの確認
- 試算による根拠資料との照合、再計算
- 重要な仮定や他のデータに関する根拠資料の入手、照合
- 算定体制と手順の確認、データの収集及び記録管理の実施状況を確認するため、会社の東京本社及び静岡支店を視察した。

5　独立性と品質管理、力量の声明
SOCOTEC は、「ISO17021 適合性評価-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項」の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。又「ISO14065 温室効果ガス-認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項」に従ってマネジメントシステムを確立している。これらは国際監査・保証基準審議会による国際品質管理基準 1 と国際会計士倫理基準審議会による職業会計士の倫理規定における要求を満たすものであり、倫理規則、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の遵守に関する文書化した方針と手続を含む包括的な品質管理システムを維持している。
SOCOTEC グループは、検査、試験、検証業務における総合的な第三者機関であり、世界の国々で品質、環境、労働及び情報セキュリティにかかわるマネジメントシステム認証業務やトレーニングサービスを実施しており、環境、社会情報のパフォーマンスデータ及びサステイナビリティ報告書保証業務を行っている。SOCOTEC は、本保証業務を依頼した組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。
本保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する力量基準に基づき構成されていることを保証する。

6　報告書の利用
限定的保証業務における SOCOTEC の責任は、合意した条件に基づいて、会社の経営者にのみ負うものである。従って、目的にかかわらずそれ以外のいかなる個人や組織に関しても責任を負わない。

7　結論
SOCOTEC が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が規準に準拠して作成、開示されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社
執行役員社長　二場　誠哲

Seigo Futaba
2024 年 3 月 26 日

2/2

マネジメントコミットメント

「JACグループ統合報告書 2024」の発行にあたって

「JACグループ統合報告書 2024」を最後までお読みいただき、誠にありがとうございました。ステークホルダーの皆さまに当社グループの中長期的な価値創造についてのご理解を深めていただくべく、2022年に最初の統合報告書を発行してから今年で3回目の発行となりました。これまでにいただいた投資家・アナリストの皆さまのご意見やご評価を参考に、本レポートは新たな編集方針で作成いたしました。

当社の財務情報／非財務情報だけでなく、グループ全体の価値創造ストーリーをもとに、当社事業の主軸となる人材紹介を通してどのような社会価値を創出するのかを表現しました。各業界に精通した当社のコンサルタントへのインタビューによる事例紹介や、社外取締役の座談会では第三者から見た当社事業のガバナンスについて具体的に記載しております。

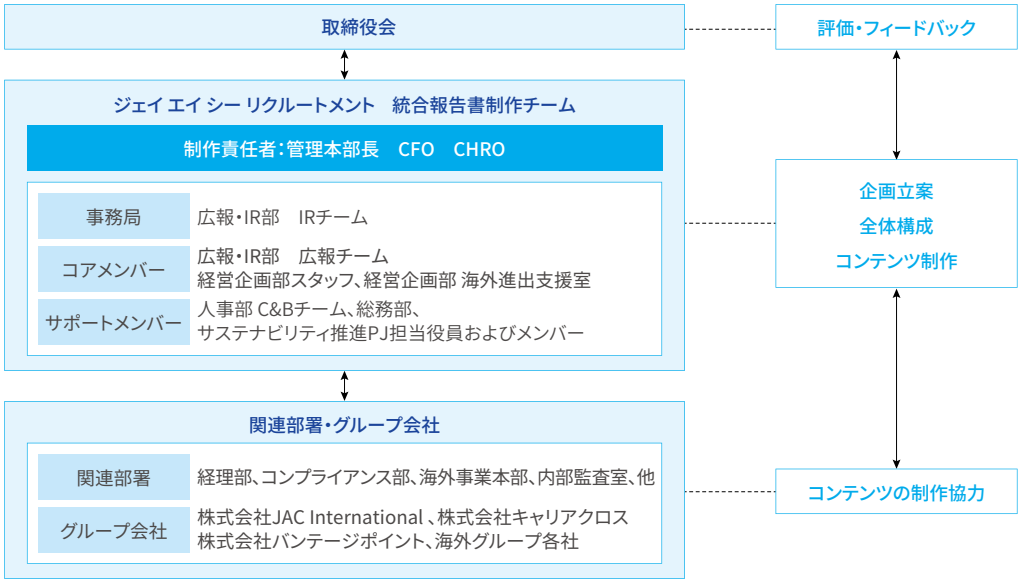
また、本レポートは、VRFが提唱する「国際統合報告フレームワーク」、および経済産業省が発行した「価値協創ガイダンス」を参考にしながら、編集いたしました。皆さまとの対話に役立つコミュニケーションツールとすべく、当社の取り組みを分かりやすく開示することを心がけ、真摯かつ誠実に作成していることを表明いたします。加えて、私は、編集責任を担うグループCFOとして、統合レポートの作成プロセスが正当であり、記載内容が正確であることを、ここに重ねて表明いたします。

本レポートが、皆さまの当社理解のお役に立てましたら幸甚です。今後も、ステークホルダーの皆さまとの対話を大切に、開示内容の充実を図ってまいりますので、どうぞ忌憚のないご意見をお寄せいただければと存じます。

2024年6月

取締役　管理本部長　CFO　CHRO
沖野 俊彦

編集体制



お問い合わせ先
（証券コード：2124）

株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント
広報・IR部
メールアドレス　ir@jac-recruitment.jp
電話番号　03-5259-6926（平日9：30 - 17：30）
住所　〒101-0051　東京都千代田区神田神保町1-105　神保町三井ビルディング14階

株式会社 ジェイ エイ シー リクルートメント

〒101-0051
東京都千代田区神田神保町1-105番地
神保町三井ビルディング14階
Tel. 03-5259-9221
https://corp.jac-recruitment.jp/